



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de  
los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. MariLuz Francisca Huayhua Prada

**ASESORA:**

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en calidad educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**



## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MARILÚZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**ESTRATEGIAS FORMATIVAS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED 25 UGEL N° 01, 2018**

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 11:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Pedro Felix Novoa Castillo

Firma: .....

**VOCAL:** Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

.....  
*Aprobado por mayoría*  
 .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
 .....  
 .....

.....  
**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A mis seres queridos, mi esposo y mi hija que con su paciencia y comprensión me apoyaron en todo momento en mi desarrollo profesional.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo por apoyar al maestro peruano en seguir superándose profesionalmente.

A todas las personas que durante el desarrollo de la presente investigación me acompañaron incondicionalmente en este camino de superación

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Mariluz Francisca Huayhua Prada, identificada con DNI N° 09414080, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede de Los Olivos Lima Norte; declaro el trabajo académico “Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018” presentada con 143 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, manifiesto lo siguiente:

Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, señalando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No se ha utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en esta investigación.

El trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy conocedor de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De descubrir uso de materiales intelectuales ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de enero del 2019

---

MariLuz Francisca Huayhua Prada  
DNI N° 09414080

## **Presentación**

Respetando las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, presento a la escuela de Posgrado el trabajo de investigación “Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018”. Tiene como objetivo describir como se viene realizando las estrategias de acompañamiento pedagógico por los directivos o acompañantes en las instituciones educativas de la RED 25, de San Juan de Miraflores según la percepción de los docentes, lo cual servirá para generar futuras investigaciones y mejorar el cumplimiento adecuado de esta estrategia por parte del directivo en su Institución Educativa.

La estructura del trabajo de investigación está de acuerdo al esquema sugerido por la universidad, el cual consta de siete capítulos. En el primer capítulo, se ha considerado la introducción, la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes nacionales e internacionales), teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos de la investigación. En el segundo capítulo contiene la metodología, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación. Así mismo la variable, operacionalización de la variable, la población y muestra. También la técnica e instrumento de recolección de datos, validez, la confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados descriptivos de la variable y la prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se considera la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el capítulo séptimo las referencias y finalmente los anexos.

Señores integrantes del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La investigadora.

## Índice

	págs.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xiii
Resumen	xv
Abstract	xvi
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	18
1.2 Trabajos previos	20
1.2.1 Trabajos previos internacionales	20
1.2.2 Trabajos previos nacionales	22
1.3 Teorías relacionadas al tema	25
1.3.1 Definición de acompañamiento pedagógico	25
1.3.2 Dimensión de las estrategias formativas del acompañamiento.	29
1.3.3 Principios del acompañamiento pedagógico	32
1.3.4 Instrumentos del acompañamiento	33
1.3.5 Ruta metodológica de las estrategias formativas	35
1.4 Formulación del problema	36
1.4.1 Problema general	36
1.4.2 Problemas específicos	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.6 Hipótesis	38
1.6.1 Hipótesis general	38
1.6.2 Hipótesis específicos	38

1.7 Objetivos	39
1.7.1 Objetivo general	39
1.7.2 Objetivos específicos	40
<b>II. Método</b>	41
2.1 Diseño de investigación	42
2.2 Variables, operacionalización	43
2.3 Población y muestra	45
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.4.1 Técnica	47
2.4.2 Instrumento	47
2.4.3 Validez	48
2.4.4 Confiabilidad	49
2.5 Método de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
<b>III. Resultados</b>	53
3.1 Análisis descriptivo por variable y dimensiones	54
3.1.1 Análisis descriptivo de la variable	55
3.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable	55
3.1.3 Análisis descriptivo de las variables intervinientes	59
3.2 Análisis de contingencia o comparativo	66
3.2.1 Análisis comparativo con la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	66
3.2.2 Análisis comparativo con las dimensiones de la variable	69
3.2.3 Análisis comparativo con las variables intervinientes	81
3.3 Prueba de hipótesis o análisis inferencial	86
3.3.1 Hipótesis general	87
3.3.2 Hipótesis específica	88
<b>IV. Discusión</b>	95
<b>V. Conclusiones</b>	102



<b>VI. Recomendaciones</b>	106
<b>VII. Referencias</b>	108
<b>Anexos</b>	112
Anexo 1. Artículo científico	113
Anexo 2. Matriz de consistencia	122
Anexo 3. Cuestionario	124
Anexo 4. Validez del instrumento	128
Anexo 5. Base de datos (Excel)	134
Anexo 6. Autorizaciones	138

### Índice de tablas

	<b>págs.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable: estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.	45
Tabla 2. Población Instituciones Educativas que conforman la RED 25 de la UGEL N° 01.	46
Tabla 3. Muestra Instituciones Educativas de la Red 25, de la UGEL N° 01.	46
Tabla 4. Validación de juicio de expertos.	49
Tabla 5. Resumen de procesamiento de casos.	49
Tabla 6. Niveles de confiabilidad.	50
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.	50
Tabla 8. Análisis estadístico descriptivo de la variable: Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.	54
Tabla 9. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: visita al docente en aula.	55
Tabla 10. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: grupo de interaprendizaje.	56
Tabla 11. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: taller de actualización docente.	57
Tabla 12. Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: reunión de trabajo colegiado.	58
Tabla 13. Análisis estadístico descriptivo por edad de los docentes.	59
Tabla 14. Análisis estadístico descriptivo por tiempo de servicio de los docentes.	60
Tabla 15. Análisis estadístico descriptivo por sexo de los docentes.	61
Tabla 16. Análisis estadístico descriptivo por condición laboral de los docentes.	62

Tabla 17.	Análisis estadístico descriptivo por nivel de los docentes.	63
Tabla 18.	Análisis estadístico descriptivo por institución educativa de los docentes.	64
Tabla 19.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el tiempo de servicio de los docentes.	66
Tabla 20.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y la condición laboral de los docentes.	67
Tabla 21.	Análisis comparativo entre la dimensión visita al docente en aula y tiempo de servicio de los docentes.	69
Tabla 22.	Análisis comparativo entre la dimensión visita al docente en aula y condición laboral de los docentes.	70
Tabla 23.	Análisis comparativo entre la dimensión grupo de interaprendizaje y tiempo de servicio de los docentes.	72
Tabla 24.	Análisis comparativo entre la dimensión grupo de interaprendizaje y condición laboral de los docentes.	73
Tabla 25.	Análisis comparativo entre la dimensión taller de actualización docente y tiempo de servicio de los docentes.	75
Tabla 26.	Análisis comparativo entre la dimensión taller de actualización docente y condición laboral de los docentes.	76
Tabla 27.	Análisis comparativo entre la dimensión reunión de trabajo colegiado y el tiempo servicio de los docentes.	78
Tabla 28.	Análisis comparativo entre la dimensión reunión de trabajo colegiado y condición laboral de los docentes.	79
Tabla 29.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y la edad de los docentes.	81
Tabla 30.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias del acompañamiento pedagógico y el sexo de los docentes.	82

Tabla 31.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el nivel educativo de enseñanza.	83
Tabla 32.	Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento y la institución educativa donde laboran los docentes.	85
Tabla 33.	Contrastación de hipótesis general, según tiempo de servicio.	87
Tabla 34.	Contrastación de hipótesis general, según condición laboral.	88
Tabla 35.	Contrastación de hipótesis específica 1, según tiempo de servicio.	89
Tabla 36.	Contrastación de hipótesis específica 1, según condición laboral.	89
Tabla 37.	Contrastación de hipótesis específica 2, según tiempo de servicio.	90
Tabla 38.	Contrastación de hipótesis específica 2, según condición laboral.	91
Tabla 39.	Contrastación de hipótesis específica 3, según tiempo de servicio.	92
Tabla 40.	Contrastación de hipótesis específica 3, según condición laboral.	92
Tabla 41.	Contrastación de hipótesis específica 4, según tiempo de servicio.	93
Tabla 42.	Contrastación de hipótesis específica 4 según condición labora.	94

## Índice de figuras

	<b>págs.</b>
Figura 1. Niveles de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.	54
Figura 2. Niveles de la visita al docente de aula.	55
Figura 3. Niveles del grupo de interaprendizaje.	56
Figura 4. Niveles del taller de actualización docente.	57
Figura 5. Niveles de la reunión de trabajo colegiado.	58
Figura 6. Rangos de las edades de los docentes.	59
Figura 7. Rangos del tiempo de servicio de los docentes.	60
Figura 8. Sexo de los docentes.	61
Figura 9. Condición laboral de los docentes.	62
Figura 10. Nivel educativo de los docentes.	63
Figura 11. Institución educativa a la cual pertenecen los docentes.	65
Figura 12. Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico tiempo de servicio de los docentes.	66
Figura 13. Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por condición laboral de los docentes.	68
Figura 14. Niveles de la dimensión visita al docente en aula y tiempo de servicio.	69
Figura 15. Niveles de la dimensión visita al docente en aula y condición laboral de los docentes.	71
Figura 16. Niveles de la dimensión grupo de interaprendizaje y tiempo de servicio.	72
Figura 17. Niveles de la dimensión grupo de interaprendizaje y condición laboral de los docentes.	74
Figura 18. Niveles de la dimensión talleres de actualización docente y tiempo de servicio.	75

Figura 19.	Niveles de la dimensión talleres de actualización docente y condición laboral.	77
Figura 20.	Niveles de la dimensión reunión de trabajo colegiado y tiempo de servicio	78
Figura 21.	Niveles de la dimensión reunión de trabajo colegiado y condición laboral.	80
Figura 22.	Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por edad de los docentes.	81
Figura 23.	Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por sexo de los docentes.	83
Figura 24.	Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por nivel educativo de enseñanza de los docentes.	84
Figura 25.	Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por institución educativa en donde laboran los docentes.	85

## Resumen

La presente investigación titulada “Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018”, presentó como objetivo general determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018.

El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental descriptivo comparativo que examina diferencias en muestras independientes, de enfoque cuantitativo. Se aplicó el método deductivo, hipotético. La técnica para recoger información fue la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario de escala politómica y con 4 dimensiones, validados a través de juicio de expertos, obteniendo 0,983 considerada como alta confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach, La población fue de 158 y la muestra de 110 docentes de los niveles de inicial primaria y secundaria.

Los resultados indicaron que el 58 % de docentes encuestados percibieron que las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es adecuado, se demostró que, en la prueba de Kruskal-Wallis, que la significación asintótica para la variable y para cada dimensión según el tiempo de servicio presenta diferencias para: estrategias formativas de acompañamiento 0,099; visita al docente en aula 0,039; grupo de interaprendizaje 0,478; talleres de actualización 0,326; reunión de trabajo colegiado 0,737; Y se demostró que en la prueba de U de Mann-Whitney que la significación asintótica para la variable y para cada dimensión según condición laboral presentan diferencias para: estrategias formativas de acompañamiento 0,256; visita al docente en aula 0,117; grupo de interaprendizaje 0,428; talleres de actualización 0,881; reunión de trabajo colegiado 0,189.

Queda demostrado entonces que hay diferencias significativas del manejo de las estrategias formativas del acompañamiento según tiempo de servicio y condición.

Palabras claves: estrategias de formación pedagógica, desempeño docente.

## Abstract

The present research " Training strategies of the pedagogical accompaniment of the teachers of the UGEL NETWORK 25 No. 01, 2018 ", presented as a general aim to determine the level of management of training strategies of the pedagogical accompaniment of the teachers of the Educational Institutions of the RED 25 UGEL No. 01, 2018.

The type of research is basic, non-experimental descriptive comparative design a which examines differences in independent samples, with a quantitative approach. The deductive, and hypothetical methods were applied. In addition, the technique in order to collect information was a polland, the instrument used was the polytomous scale questionnaire with 4 dimensions, it was validated by an expert judgment, obtaining 0.983 considered as high reliability by the Cronbach's Alpha statistic. Population was 158 and the sample of 110 teachers from the primary and secondary initial levels.

The results indicated that 58% of surveyed teachers perceived the formative strategies of the pedagogical accompaniment as adequate, it was demonstrated, in the Kruskal-Wallis test, the asymptotic significance for the variable and for each dimension according to the time of service presents differences for: formative training strategies 0.099; visits to the teacher in classroom 0,039; group of interaprendizaje 0,478; 0,326 update workshops; collegiate work meeting 0,737; And it was shown that in the Mann-Whitney U test that the asymptotic significance for the variable and for each dimension according to work condition, present differences for: formative training strategies 0.256; visits to the teacher in classroom 0,117; inter-learning group 0.428; 0,881 update workshops; collegiate work meeting 0.189.

It have been demonstrated that there are significant differences in management of training strategies of accompaniment according to time of service and condition.

Key words: pedagogical training strategies, teaching performance.



## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

El acceso a la docencia en los diversos países de América Latina los comienzos son difíciles generándoles inseguridad, falta de experiencia hace que los docentes enfrente cambios y desafíos referidos al aspecto didáctico, aprendiendo por ensayo y error, o recurriendo en busca de apoyo de algún otro docente generoso, esto puede afectar la calidad educativa y los logros de aprendizaje en sus estudiantes desarrollando prácticas tradicionales porque lo consideran adecuadas, frente a esta situación en varios países de América latina ha empezado a implementar programas destinados a acompañar a los docentes noveles durante los primeros años de su ejercicio profesional, ya que a través de esta estrategia se realiza un análisis de las practicas pedagógicas permitiendo emplear nuevas estrategias didácticas contextualizadas de acuerdo a su realidad. Ante esto se ha generado grandes reformas en la educación a nivel mundial en varios países como Argentina, Chile, Ecuador, México y Colombia creándose diversos programas de formación y desarrollo profesional haciéndose evidente la necesidad de brindar asistencia continua al desempeño del docente a través del acompañamiento pedagógico en su práctica diaria para ello la política de sus países brindan un presupuesto centrado en la asistencia técnica del docente de manera permanente.

Ante los grandes cambios que enfrenta la sociedad peruana, se ha elaborado el Currículo Nacional donde está el perfil de egreso que son los aprendizajes que tienen que lograr los estudiantes para enfrentar los retos de la sociedad como: la producción acelerada de conocimientos, el surgimiento de nuevos tipos de trabajo, el uso masivo de las tics para ello es importante que los docentes respondan ante estos cambios de la sociedad brindando aprendizajes de calidad.

Es necesario que la mentalidad y las practicas docentes cambien, ya que existe algunos docentes reacios al cambio con esquemas de enseñanza tradicional ante esta situación, los directivos juegan un rol importante como líderes pedagógicos en brindar un acompañamiento pedagógico a sus docentes quienes reciben una mediación a través de la observación de la práctica pedagógica y el diálogo reflexivo que les permitirá corregir sus debilidades con el fin de mejorar su quehacer pedagógico.

Se evidencia como uno de los grandes dilemas en nuestra educación peruana son los reducidos resultados de aprendizaje obtenidos en la Evaluación Censal de Estudiantes de cuarto grado de primaria a nivel nacional, en el 2016 el Perú ha mostrado resultados bajos, en comprensión lectora llegando a un 31,4 % y 25,2% en matemática, para segundo grado los resultados fueron 34,1% en matemática y 46,4 % en comprensión lectora según la Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC) asimismo en las evaluaciones internacionales, muestran al Perú en un penoso penúltimo lugar, siendo una gran preocupación para el Ministerio de Educación lograr mejorar estos resultados de aprendizaje, cuestionando de esta manera la gestión pedagógica de la escuela y las responsabilidades compartidas de los directivos y docentes, a esto se le suma las evaluaciones internacionales como PISA 2001, PISA 2009, y PISA 2015.

Frente ello se han ido implementado el acompañamiento pedagógico a través de diversos programas cuya finalidad es lograr la mejora de la calidad educativa y evaluar el desempeño del docente como: PLANCAD (1995-2001), el PEAR (2004-2007) PRONAFCAP (2007-2011) que desarrollo acompañamiento pedagógico con el nombre de monitoreo y asesoría, docente pero a partir del Programa de Educación Logros de Aprendizaje PELA (2008-2011) que fue a iniciativa del Ministerio de Economía y Finanzas que lo considero como un programa por resultados, es ahí que al acompañamiento se institucionaliza y se considera como estrategia, posteriormente surgió Soporte Pedagógico (2014 - 2016) y actualmente DIFODS (2017-2018) con la finalidad de brindar un asesoramiento continuo a los docentes según sus necesidades técnico pedagógicas, fortaleciendo sus desempeños, por ello es necesario que los profesores reconozcan el acompañamiento como una estrategia reflexiva de su práctica pedagógica reconociendo sus fortalezas y sus debilidades, teniendo como fin subir el nivel de logro de aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, es necesario mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes a partir del acompañamiento pedagógico en cumplimiento a la Ley General de Educación N° 28044 y al tercer objetivo del Proyecto Educativo Nacional “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” de esta manera se

busca poner en marcha docentes que trabajen con calidad promoviendo aprendizajes óptimos y pertinentes contribuyendo en la formación de los estudiantes en todos sus aspectos en este sentido el Marco del Buen Desempeño Docente, que es parte de la política educativa, sirve a todo docente de referente claro para que observe su desempeño pues le ayudará a identificar sus fortalezas y reconocer cuales son las áreas que necesita seguir trabajando para mejorar su rol.

A nivel local, en la RED 25 de la UGEL N° 01, las instituciones educativas focalizadas tienen el asesoramiento de un acompañante externo según la R.S.G. N° 008-2017-MINEDU y en otras instituciones quien orienta las acciones y las estrategias del acompañamiento pedagógico son algunos Directivos, quienes presenta regular dificultad de realizar el acompañamiento por sobrecarga administrativa, por escaso dominio académico y didáctico que le permita realizar una reflexión conjunta, brindando un soporte pedagógico a sus docentes para mejorar su práctica pedagógica.

Por tal motivo, analizando la problemática presentada esta tesis pretendió investigar sobre el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 25 UGEL N° 01, 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

Se han realizado varias investigaciones con respecto al acompañamiento pedagógico que es fundamental para aumentar el desempeño del docente de aula. A continuación, se presenta:

### **1.2.1 Trabajo previos internacionales**

Gaitán y Hurtecho (2016) en su tesis *Acompañamiento pedagógico que realiza la directora para fortalecer el desempeño docente de la Escuela Pública Pablo Antonio Cuadra del Municipio de Indira, departamento de Masaya*, planteó el propósito de valorar el acompañamiento pedagógico que ejecuta el directivo a sus docentes, este estudio se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo donde recoge los datos para analizarlos estadísticamente y de tipo descriptivo seleccionando una

muestra de 49 personas constituida por 7 docentes, la directora y 41 estudiantes. Aplicándose una entrevista, una encuesta y una guía de observación llegando a la resolución que el acompañamiento pedagógico es fundamental que conlleva al mejoramiento del desempeño docente y esto lo realiza por medio de las orientaciones y asesorías que brinda el directivo.

Serrano (2015) investigó *El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria* este estudio se desarrolló para determinar si este tipo de trabajo es una manera viable de formación docente en los maestros de español, sujetos participantes en la investigación es de diseño experimental de enfoque cualitativo se registraron 11 entrevistas en las sesiones, con una frecuencia semanal demostrando que los docentes perciben al trabajo colegiado como un medio útil de formación, así como para mejorar las relaciones sociales entre los compañeros y ayudarse mutuamente en los problemas que pudieran surgir, participar en este tipo de trabajo, se obtiene crecimiento personal, institucional y por extensión para sus estudiantes y padres de familia.

Balzàn (2015) en su tesis *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica*, se ejecutó con el objetivo de determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor en el desempeño docente, es una investigación descriptiva correlacional, no experimental. La muestra estuvo constituida por 49 sujetos entre supervisores y directores, el instrumento aplicado fue una encuesta de 42 ítems con 4 alternativas, la cual fue validada por 3 expertos, así mismo para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, utilizando el programa SPSS versión 10 dando los siguientes valores 0.8254 para acompañamiento pedagógico del supervisor y para el desempeño docente 0.8131 se concluyó que hay problemas en el trabajo de acompañamiento por parte del supervisor la cual limita el desempeño de los docentes.

Girón (2014) en su investigación denominada *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo y el desempeño docente Universidad Rafael Landívar Guatemala*, se realizó con el objetivo de relacionar la variable acompañamiento pedagógico del supervisor educativo con la variable desempeño docente en un diseño descriptivo en una muestra de 37 docentes y 5 directores aplicándose una

entrevista para evidenciar la labor desplegada a sus docentes con respecto al acompañamiento pedagógico, afirmando que el 48% de los docentes manifiestan que el supervisor casi siempre cumple con la función de acompañamiento evidenciando que el supervisor descuida sus atribuciones en cuanto acompañamiento pedagógico por dar prioridad a aspectos administrativos además de la carga de trabajo por atender a todos los niveles educativos. Se aplicó una encuesta a los docentes sobre los beneficios o desventajas del acompañamiento recibido, concluyendo que el acompañamiento pedagógico es fundamental ya que la calidad educativa depende del trabajo del docente. Se demuestra que hay gestión administrativa por parte del supervisor, sin embargo, no llena las expectativas del docente ya que no se obtiene de él orientación suficiente y el acompañamiento deseado.

Ortiz y Soza (2014) investigó *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Enmanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua distrito III turno vespertino*, se llevó a cabo con el objetivo de valorar el acompañamiento pedagógico que realiza la dirección y su correlación con el desempeño docente a través del enfoque cuantitativo se hace una descripción de las dos variables de carácter correlacional, para ello utilizó la entrevista y la encuesta aplicándose en una muestra de 7 docentes y 45 estudiantes. Como resultado se determinó que existe correlación directa y significativa entre la variable acompañamiento pedagógico del directivo y desempeño docente utilizando el estadígrafo spearman arrojando 0,711 t con una  $p= 0,00$  lo que es muy significativo en esta investigación, concluyendo que la asesoría pedagógica fortalece el desempeño de los docentes permitiendo obtener mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Salazar (2018) *Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del nivel primaria, en la red 04, UGEL 05, Lima 2018* se llevó con el objetivo de estudiar la relación que presenta el acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional de los docentes en un estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptiva correlacional en una muestra censal de 106 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable. Para

el análisis estadístico se aplicó la prueba de correlación de Spearman demostrando la existencia de una relación positiva alta de 0,900 entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño profesional con significancia de  $p=0,000$  evidenciando que  $p$  es menor a 0,005 lo que determina que la relación existente es significativa llegando a la conclusión que a mayor nivel de acompañamiento pedagógico mayor es el desempeño profesional docente en la RED 04 UGEL 05.

Bromley (2017) investigó *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primario, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino* se llevó a cabo con el fin de crear el vínculo entre acompañamiento pedagógico y la reflexión crítica docente utilizando el método hipotético deductivo, en un enfoque cuantitativo y diseño correlacional con una población de 57 docentes del nivel primaria. Se aplicaron dos encuestas a las dos variables para recoger información descriptiva dando como resultado que el 54 % consideran que el acompañamiento pedagógico presenta un nivel bueno y el 60% ubicaron a la variable reflexión crítica docente en un nivel de proceso. Por lo que se reconoció que un buen acompañamiento pedagógico favorece en la mejora del desempeño del docente haciendo que reflexione sobre su práctica pedagógica contribuyendo a la mejora de la calidad educativa. Por lo expuesto cuando un docente recibe un asesoramiento oportuno en forma continua se siente más comprometido con su institución educativa y mejorará la enseñanza aprendizaje.

Plasencia (2017) en su tesis *Acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente en la I.E. "Virgen de la Merced", Huaura, Lima 2017* tiene como finalidad establecer la asociación entre la variable acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente a través de una investigación básica de tipo descriptivo correlacional desarrollada en una población de 60 docentes, aplicándose el cuestionario de 44 preguntas en escala de Likert para la variable acompañamiento y otro cuestionario para la variable desarrollo de la identidad profesional docente con 26 preguntas aplicándose en una muestra no probabilística de 60 docentes evidenciándose un 56,7% de 34 docentes señalan que la Institución Educativa "Virgen de la Merced" de la UGEL N° 09 Huaura determinan que el directivo que realiza el acompañamiento se encuentra

en un nivel regular, para ello se desarrolló la prueba de hipótesis a través del estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman determinando que existe relación significativa entre las dos variables. Llegando a la conclusión que el acompañamiento pedagógico a través de sus estrategias como visita en el aula, microtalleres y talleres de actualización se relacionan con la identidad profesional docente porque reflexiona sobre su práctica docente y ejerce su profesión con ética.

Trejo (2017) en su investigación *Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la I.E. "Simón Bolívar" UGEL 14, distrito de Oyón, Lima 2017* tuvo como objetivo establecer la correlación que existe entre estas dos variables para ello utilizó un diseño descriptivo correlacional en una muestra de 60 docentes a los cuales se aplicó dos cuestionarios tipo escala Likert de 38 ítems para la variable planeación estratégica y 30 ítems para acompañamiento pedagógico desarrollando el estadígrafo Rho de Spearman obteniendo 0,449 de coeficiente de correlación y una significancia bilateral de 0,000 donde  $p$  es menor que 0,05 por lo tanto existe relación significativa y positiva baja entre la planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la I.E. "Simón Bolívar" llegando los resultados al 99% de intervalo de confianza recomendando que se debe planificar capacitación talleres con respecto al acompañamiento pedagógico para que ejecuten pertinente mente sus funciones educativas los directivos y coordinadores.

Vásquez (2016) en su investigación titulada *Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en el área de comunicación de la institución educativa 3055 Túpac Amaru* cuya finalidad fue establecer el vínculo entre las variables acompañamiento y el rendimiento académico desde una investigación descriptiva, explicativa y correlacional en una población de 4 docentes y 127 estudiantes. Se usaron como instrumento el cuestionario de preguntas de 20 ítems. Y el recojo de información de un periodo determinado de las actas de evaluación encontrando como resultado que el 50% de los docentes se encuentran en un nivel de satisfacción logro previsto estos resultados demuestran que existe estrecha relación en estas dos variables, señalando que el acompañamiento promueve cambios y mejora las debilidades en la práctica pedagógica.



### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Para desarrollar la presente investigación es necesario conceptualizar algunos aspectos relacionados con la variable acompañamiento pedagógico:

#### **1.3.1 Definición de acompañamiento pedagógico**

Vezud y Alliaud (2012) afirma que acompañamiento pedagógico son espacios de aprendizaje en forma colegiada en el interior de la institución educativa donde se realiza una deconstrucción de la práctica pedagógica.

Este proceso del acompañamiento se sustenta en la reflexión de la práctica pedagógica, donde se examina las teorías implícitas, los esquemas que maneja el docente, tratando de realizar un autoanálisis y un coanálisis entre pares (directivo y docente) favoreciendo a un desarrollo personal, profesional e institucional estableciéndose una buena relación en un clima de confianza y respeto orientado al desarrollo personal, profesional, e institucional. Al ser acompañados en la institución educativa, los docentes revisan y se apropian de las nuevas estrategias analizando las dificultades que puedan presentarse durante su implementación. Al desarrollar el acompañamiento se comunica la visión y las altas expectativas que se quiere lograr para superar las barreras que se pueda presentar para ello los docentes requieren de un apoyo externo, que actúan como mediadores y facilitadores de cambio por lo tanto el acompañamiento es una estrategia de desarrollo y de formación permanente del profesorado.

Al respecto el Ministerio de Educación, en el fascículo de gestión educativa considera al acompañamiento pedagógico como procedimientos que realiza el directivo asesorando pedagógicamente a los profesores con el propósito de enriquecer su desempeño pedagógico MINEDU (2014).

En este sentido el directivo al observar las prácticas pedagógicas del docente, identifica sus fortalezas así como sus debilidades, sobre esta base diseña un plan de acompañamiento diferenciado para atender a cada uno de los docentes según sus necesidades, esto motiva que el directivo o acompañante tenga una adecuada formación motivando al docente, a olvidar antiguos hábitos o

supuestos bases teóricas, a adoptar nuevas estrategias y conocimientos para que el docente lo aplique en su aula brindando un aprendizaje significativo y de calidad.

Rodríguez, Leyva y Hopkins (2016) explicaron que el acompañamiento pedagógico es un aprendizaje laboral, es una formación en el mismo centro de trabajo cuyo propósito es obtener mejores logros de aprendizaje durante el proceso pedagógico.

El acompañamiento se hace evidente a través del compromiso del docente y del directivo dispuesto a romper con el tradicionalismo mejorando la calidad educativa construyendo en comunidades una visión compartida de la enseñanza generando su vinculación con el colectivo institucional y comunitario.

Arizola, Torres y Alberca (2011) definieron que el acompañamiento favorece el desarrollo de las capacidades de los docentes brindando una asistencia técnica, el diálogo originando una reflexión del docente sobre su quehacer pedagógico, por ello el acompañamiento debe ser continuo, sostenido, organizado y sistemático y esto se brinda a través de las visitas en el aula, en las reuniones de interaprendizaje y en los talleres de actualización.

Riveros (2014) considera acompañamiento pedagógico como una propuesta para que los docentes reflexionen de su trabajo, sustentándose en las bases teórico-práctico a través del trabajo cooperativo fortaleciendo la construcción de nuevas propuestas pedagógicas.

El acompañamiento pedagógico fortalece el trabajo en equipo, donde se desarrolla el intercambio de experiencias rompiendo con el aislamiento y el trabajo individual al desarrollar los grupos de interaprendizaje y talleres.

El acompañamiento pedagógico es un proceso de fortalecimiento profesional a los maestros basado en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el docente dentro de un trato horizontal sin diferencias de jerarquías aquí se evidencia la aptitud de compartir de parte del acompañante y la disposición para

crear compromisos de parte del docente, al respecto Sovero (2012) precisa que acompañamiento es el acto de ofrecer asesoría continua, es el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica.(p 217).

En efecto el acompañamiento es una estrategia que responde a la política educativa en brindar soporte a la labor de los educadores en el mismo lugar de trabajo brindando estrategias a desarrollar donde el director o un docente con experiencia y con dominio pedagógico asumen la responsabilidad de fortalecer las competencias y los 4 desempeños priorizados del Marco del Buen Desempeño Docente: planificación, conducción, clima de aula y evaluación.

El Ministerio de Educación (2014) nos señala que acompañamiento pedagógico es una estrategia que se da en la escuela cuyo propósito es mejorar la práctica pedagógica para ello es necesario que participen todos los actores (p.7). La función de todo líder pedagógico es realizar uno de los compromisos de gestión escolar que es el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica que permitirá a todo docente realizar una deconstrucción identificando sus debilidades o necesidades para poder reconstruirlas logrando su autonomía profesional.

El autor Freire (2001) manifiesta “Quien enseña aprende al enseñar y quien aprende enseña al aprender “(p.25) el acompañamiento es considerado como un proceso de mutua formación donde el directivo y el docente se enriquecen mutuamente. Hernández (2013) sostuvo que la ausencia de acompañamiento pedagógico en el aula favorece a la poca presencia de buenos desempeños en los docentes.

CNE (2007) manifiesta que acompañamiento es ofrecer asesoría continua, es decir, desarrollar estrategias y acciones ofreciendo asesoramiento permanente al docente y al director en temas relacionados para su práctica (p. 13).

En conclusión se considera al acompañamiento como una estrategia de formación que es la línea a seguir, el desarrollo de este modelo formativo a través

de un conjunto de acciones de manera sostenida y continua desarrollándose en un clima de respeto y comunicación, con el acompañamiento se valora el desempeño de las funciones del docente respetando sus saberes, conocimientos experiencias habilidades y actitudes que está orientada a lograr la mejora de la calidad educativa de los aprendizajes de los estudiantes, mejora los docentes como profesionales y eleva el nivel de la institución educativa.

### **Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico**

Estas estrategias formativas parten de situaciones reales de las prácticas pedagógicas permitiendo que se realice un análisis del trabajo de los docentes durante el proceso enseñanza, evidenciando como desarrollan sus competencias. Las estrategias formativas son actividades y acciones que contribuyen a que tenga efecto el acompañamiento pedagógico con la finalidad de mejorar la competencia docente.

El directivo o acompañante pedagógico debe demostrar un excelente desempeño, por medio de un empleo de información oportuna y pertinente demostrando su experiencia y preparación al emplear estas estrategias de formación como: las visitas al docente en aula, la realización de los grupos de interaprendizaje, los talleres de actualización y las reuniones de trabajo colegiado las cuales favorecerán al logro profesional de docente a nivel profesional e institucional.

#### **1.3.2 Dimensiones de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.**

Según el acompañamiento pedagógico 2018 de la Dirección de Formación Docente en Servicio DIFODS considera 4 estrategias formativas en el acompañamiento pedagógico que para la presente investigación son consideradas como dimensiones de investigación: la visita al docente de aula, el grupo de interaprendizaje, el taller de actualización docente y la reunión de trabajo colegiado.

### **Dimensión 1: La visita al docente en aula.**

Según el MINEDU (2014) sostiene que la visitas en aula son asesorías que se realiza mientras se desarrolla las sesiones de aprendizaje a través de la observación, el registro de hechos y compromisos partiendo de un diagnóstico de la realidad en que se encuentra el aula, sustentado en el diálogo reflexivo con la finalidad de transformar su práctica pedagógica y lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. (p.49).

Esta estrategia es la principal forma de intervención donde el acompañante ingresa al aula con los siguientes instrumentos: la rúbrica de observación de aula para evaluación del desempeño docente y el cuaderno de campo para registrar los hechos en forma objetiva que le permitirá realizar una adecuada retroalimentación.

Durante las visitas al docente se desarrolla las habilidades sociales de tolerancia, respeto, solidaridad, confianza, proactividad, asertividad y la empatía.

Los indicadores tomados en cuenta en esta dimensión son: asesoría a la práctica, reflexión docente, clima de confianza, comunicación efectiva y respeto.

Durante el año escolar se desarrollan las siguientes visitas:

#### **Visita diagnóstica:**

Es la primera visita que da inicio al acompañamiento para identificar el espacio pedagógico y el clima en la relación docentes - estudiantes. Para recoger información el directivo utilizo el cuaderno de campo y una ficha diagnostica, que le va a permitir registrar los puntos sobre los cuales tiene que intervenir y retroalimentar a través del acompañamiento, al concluir esta visita el directivo elabora un plan de acompañamiento individualizado basándose a los aspectos pedagógicos que requieran ser atendidas.

#### **Visitas opinadas**

El Minedu (2017) manifiesta que con las visitas al aula te permite tener una mirada objetiva de la práctica pedagógica. Con cada visita se promueve a la reflexión de la docente toma como insumos los resultados de la visita anterior y analizas si levantaste las observaciones (p.49).

Durante la visita el director registra los hechos o conductas observadas que evidencia durante el proceso de aprendizaje de los educandos en el cuaderno de campo, como el clima del aula, las condiciones del aprendizaje, las herramientas aplicadas, la motivación, el actuar de los docentes y de los estudiantes, el trabajo cooperativo, para ello usa la Rubricas de observación de aula brindando la orientación correspondiente en el momento de la reflexión.

### **Visita de cierre**

En esta visita se realiza analiza un análisis de todos los logros y situaciones que fueron favorables o dificultaron el acompañamiento Se da cierre con un compromiso de mejora para el siguiente año.

### **Dimensión 2: El grupo de interaprendizaje**

Según el Minedu (2017) considera espacios de pequeñas comunidades de aprendizaje formativas entre los docentes, donde se toca asuntos de interés para todo el grupo de profesionales considerando sus necesidades pedagógicas, enriqueciendo sus aprendizajes por medio de la experiencia de sus pares, logrando la reflexión colectiva desde la práctica docente (p.49).

En estos espacios se profundiza estrategias pedagógicas, se realiza cada 30 días, en un diálogo horizontal abordando en forma cooperativa asuntos relacionados a los procesos didácticos y pedagógicos para el aprendizaje. Los docentes reunidos reflexionan sobre su práctica pedagógica y asumen compromisos de manera colectiva.

Los grupos de interaprendizaje son espacios donde los docentes desarrollan el trabajo colectivo formando comunidades de aprendizaje buscando la mejora en el aprendizaje de los estudiantes, el desarrollo profesional del docente y la mejora de la Institución Educativa.

Los grupos de interaprendizaje pueden desarrollarse: interinstitucional donde se reúnen a los docentes de varias instituciones educativas y los institucionales, que se realiza solo entre los profesores de una sola institución

educativa, esto se realiza con un máximo de veinte profesores. Esta estrategia permite instalar una organización donde todos aprenden teniendo una visión compartida.

### **Dimensión 3: El taller de actualización docente.**

Ante ello el Minedu (2017) sostiene que son reuniones de formación cuya finalidad es que las bases teóricas expliquen lo que sucede en la práctica relacionadas a temas pedagógicos previamente identificados dirigidas a los docentes (p.50).

Con estos talleres los docentes actualizan sus conocimientos con respecto a las estrategias pedagógicas validadas, desarrollándose a través del trabajo en equipo abordando diferentes temas de acuerdo a las necesidades de los docentes como: contenidos curriculares, estudio de casos, metodología de los procesos pedagógicos y didácticos de matemática, comunicación, ciencia y personal social.

Los talleres de actualización docente se ejecutan en horarios coordinados con la UGEL sin que esto afecte las horas lectivas de clases.

Según Alfaro y Badilla (2015) consideran al taller como una oportunidad académica hacia los profesores donde pueden intercambiar conocimientos llevar a la práctica acciones educativas para enriquecer su trabajo, además promueve la actualización de conocimientos en diferentes ámbitos, ya que en los talleres los docentes aprenden haciendo (p.87).

### **Dimensión 4: Reunión de trabajo colegiado.**

Al respecto Johnson y Johnson (1999) manifiesta que el trabajo colegiado se caracteriza por la participación de todos los integrantes del grupo y porque comparten actividades dirigidas, es un medio fundamental para conformar grupos de trabajo capaces de dialogar y concertar, de tomar decisiones, de compartir conocimientos, experiencias y problemas en torno a asuntos y objetivos comunes.

Ante ello el Minedu (2017) sostiene es una estrategia que asegura los propósitos educativos de la Institución Educativas realizándose una consideración, conversación y un compartir de conocimientos, basadas en las experiencias y así

como las dificultades relacionadas a los desempeños, considerando como temáticas a desarrollar aquellas que respondan a las exigencias de formación de los docentes (p. 52).

Promueve la mejora de la práctica pedagógica y de gestión pedagógica a través de una reflexión colegiada. Favorece para reconfortar el cambio de los puntos de vista y conocimientos de los maestros. El trabajo colegiado permite que los docentes construyan nuevas relaciones con sus con sus colegas y con el directivo ofreciendo oportunidades de diálogo, concertación e intercambio de puntos de vista pudiéndose observar habilidades como escucha activa y valores como el respeto y tolerancia.

Al respecto Rodríguez (2015) manifiesta que todos los profesores de una institución educativa trabajan de manera colegiada quiere decir que toda la comunidad educativa participa simultáneamente analizando los asuntos académicos y las propuestas que puedan surgir en un trato horizontal considerando las experiencias y los conocimientos de cada uno los integrantes que aportan.

Podemos concluir que la reunión de trabajo colegiado considera como estrategia principal el trabajo colaborativo que busca constituir un equipo que impulse entre sus integrantes la capacidad de compartir conocimientos, experiencias y metas en un clima de respeto y tolerancia brindando así una mejor atención a las necesidades educativas.

### **1.3.3 Principios del acompañamiento pedagógico**

El acompañamiento pedagógico está considerado en los principios de:

- Autonomía: Con el acompañamiento los docentes desarrollan sus capacidades y habilidades otorgándoles libertad en establecerse metas, en construir propuestas de mejora y aplican procedimientos autorreguladores de necesidades y procesos ya no dependen de un acompañante.
- Participación: Es cuando acompañado y acompañante contribuyen con sus experiencias y propuestas en el quehacer pedagógico, este principio es elemental para realizar el sostenimiento del acompañamiento.
- Integralidad: supone analizar la práctica pedagógica de una manera global no fragmentada ni desarticulada.



- Equidad: se brinda la distribución equitativa de las oportunidades de aprendizaje de formación, de generar cambios educativos de esta manera el docente logra un empoderamiento progresivo y justo priorizando el confort colectivo de esta manera los docentes experimentan su propio crecimiento y el de los demás.
- Criticidad: el acompañamiento fortalece el razonamiento crítico de los docentes para que tomen decisiones conscientes ante diferentes problemáticas adoptan una actitud analítica de las diferentes realidades que requieren ser transformadas o ser intervenidas con diferentes estrategias.
- Ética: este principio implica actuar basado en los valores como: la democracia que es imprescindible donde los docentes experimentan como el ejercicio ciudadano, la solidaridad y la justicia cuyo valor se sustenta en trabajar por todos los que nos rodean, la responsabilidad en cumplir con las responsabilidades y compromisos, estos valores convierten al acompañamiento en un proceso de aprendizaje continuo y un espacio de formación en valores para la vida.

#### **1.3.4 Instrumentos del acompañamiento**

Los instrumentos que utiliza el directivo o el acompañante le permiten registrar el desempeño del docente en el aula como:

##### **El cuaderno de campo**

Según DIFODS (2018) afirma que es una herramienta donde registra de manera ordenada y detallada las observaciones realizadas por el acompañante, contiene todos los hechos, registros gráficos las apreciaciones en el aula que servirán de evidencia como análisis (p.78).

Este instrumento que utiliza el directivo es fundamental porque registra los hechos de manera clara y comprensible y es objeto importante durante la reflexión, Es útil porque facilita para el llenado de la rúbrica de observación y la lista de cotejo también es un recurso porque ayuda para la formulación de preguntas durante la reflexión.

Este cuaderno de campo también es pertinente para la reflexión del propio directivo sobre los avances del acompañamiento.

### **Plan de acompañamiento a nivel individual e institucional**

Al respecto DIFODS (2018) indica que al realizar la visita diagnóstica y detectar las fortalezas, así como las debilidades en los docentes se elabora un plan de acompañamiento individualizado donde se planifica la atención que va a requerir el docente a lo largo del acompañamiento este plan es consensuado entre el directivo y el docente (p.27).

Cada docente tiene su propia experiencia sus propios conocimientos, por lo tanto, en este plan individualizado se plasma las necesidades y dificultades detectadas por el directivo durante la visita diagnóstica que requieren ser atendidas diseñándose una serie de acciones o actividades que se realizará durante el acompañamiento de acuerdo al Marco del Buen desempeño docente.

Este plan de acompañamiento va modificándose de acuerdo como el docente levanta las observaciones en cada visita realizada.

### **Rubricas de observación de aula**

La rúbrica de observación es un instrumento del acompañamiento pedagógico, cuya finalidad es evaluar como el docente se desenvuelve en los diferentes espacios educativos ubicando al docente evaluado según su desempeño en uno de los cuatro niveles de logro: I(deficiente), II(en proceso), III (suficiente) y IV (destacado) para luego brindar una serie de actividades, estrategias que favorezcan a mejorar el desempeño docente ante ello se debe de implementar un proceso de seguimiento y evaluación que aseguren que el acompañamiento sea de calidad.

Las rúbricas de Observación de aula se desarrollaron a partir del Marco del Buen Desempeño Docente, que permite registrar aspectos del desempeño docente en aula considerando:

- Involucra a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.
- Promueve el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.
- Evalúa progreso de aprendizaje para retroalimentar estudiantes.
- Propicia un ambiente de respeto y proximidad
- Regula positivamente el comportamiento de estudiantes.

Este instrumento observa cómo se desarrolla la práctica pedagógica no solamente en aula sino en cualquier espacio de aprendizaje, cómo gestiona los materiales, como se relaciona con los padres de familia y el compromiso que asume en la Institución Educativa todo esto considerando como base los indicadores del Marco del Buen Desempeño Docente.

### **1.3.5 Ruta metodológica de las estrategias formativas**

La ruta metodológica se desarrolla considerando el enfoque crítico reflexivo de la práctica pedagógica.

#### **Deconstrucción de la práctica pedagógica**

Es un proceso de autorreflexión, autocrítica, sobre los marcos de referencia que sustenta nuestra práctica pedagógica de manera que le permita al docente descubrir cuáles son sus fortalezas, potencialidades, así como sus debilidades, limitaciones, durante este momento se explica las estrategias desarrolladas, los recursos que utilizó, las respuestas que emitieron los estudiantes frente a situaciones considerando algunos sucesos cruciales en el aula.

Según el Protocolo de acompañamiento pedagógico (2018) la deconstrucción empieza cuando el docente critica su propio quehacer pedagógico, critica los supuestos teóricos que sostienen a su práctica (p.18).

La deconstrucción permite al docente corregir sus errores y permitir un diferente pensamiento.

#### **Reflexión teórica**

Durante el diálogo reflexivo el director formula preguntas para que conduzcan a la reflexión crítica con el docente. Para ello se anima a describir lo que ha realizado expresando sus argumentaciones e interpretaciones recogiendo sus éxitos o mejoras. Este diálogo concluye con su compromiso para que sea mejorado en las siguientes visitas. El docente pone en juego su conocimiento y realiza una reflexión crítica de su práctica pedagógica y es consciente que los supuestos teóricos que ha ido construyendo es necesario cambiarlos.

La práctica pedagógica no es suficiente observarla y hacer una reflexión es necesario que el docente maneje estrategias de análisis y de reflexión sobre su quehacer pedagógico para sacar lo mejor de ella.

### **Reconstrucción y transformación de la práctica**

Según el Protocolo de acompañamiento pedagógico (2018) La reconstrucción es replantear en la práctica pedagógica nuevas rutas para enseñar de esta manera se fortalece la calidad de los aprendizajes (p.21)

La reconstrucción transforma el quehacer educativo planteando nuevos senderos de enseñanza luego de haber hecho un análisis a la práctica pedagógica se reconoces que te impidió alcanzar los propósitos de una adecuada enseñanza ya que ahora te apropiaste de los marcos teóricos que lo iras aplicando y validando en su aula.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

### **1.4.2 Problema específico**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

### **Problema específico 3**

¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

### **Problema específico 4**

¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Esta investigación se fundamenta en las teorías, conceptos y principios relacionados a las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico, presentados por diversos investigadores, alcanzando informaciones relevantes con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas y conocimientos de los acompañantes, directivos y docentes enriqueciendo la práctica pedagógica logrando la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en las escuelas promoviendo la revaloración social y profesional de los docentes

La organización y sistematización de la presente investigación servirá de análisis y de antecedente para posteriores investigaciones comprendidos en el aspecto educativo.

### **Justificación práctica**

La presente investigación dio a conocer la percepción de los docentes sobre el manejo de las estrategias de formación del acompañamiento pedagógico según su edad, condición labora, años de servicio y nivel pedagógico, que es un valor agregado importante que beneficiará a la comunidad educativa pues conocerán el sentir de los docentes y establecerán compromisos de mejora.

El presente estudio fue útil porque los resultados de los análisis estadísticos nos permiten reflexionar y proponer alternativas de mejora en la práctica

pedagógica sirve como un insumo de apoyo a los directivos y acompañantes para lograr disminuir la situación problemática presente.

### **Justificación metodológica**

La presente tesis, permite ofrecer técnicas e instrumentos validos confiables que puedan servir de apoyo para otras investigaciones en el mismo campo de acción de la variable que sustenta, por ello se aplicó una encuesta, utilizando un cuestionario que fue validada y aplicada a una muestra de estudio conformada por los docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01.

Al respecto Carrasco (2017) sostuvo que los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en la investigación presentan validez y confiabilidad y al utilizarse en otras investigaciones demuestran ser eficaces entonces se puede estandarizarse. (p.119)

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

### **1.6.2 Hipótesis específicos**

#### **Hipótesis específica 1**

El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

#### **Hipótesis específica 2**

El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

**Hipótesis específica 3**

El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

**Hipótesis específica 4**

El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

**1.7 Objetivos****1.7.1 Objetivo general**

Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral

**1.7.2 Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral

**Objetivo específico 2**

Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral.

**Objetivo específico 3**

Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral.

**Objetivo específico 4**

Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral.



## **II. Metodología**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Enfoque cuantitativo:**

La presente investigación es un conjunto de procesos que corresponde a un enfoque cuantitativo para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.15) indicaron que el enfoque cuantitativo recoge datos para analizarlos utilizando instrumentos estadísticos para demostrar sus hipótesis y probar sus teorías. Podemos señalar entonces que los datos se expresan numéricamente y posteriormente son analizados.

Al desarrollar este enfoque cuantitativo delimité un problema, construí las bases teóricas de los cuales se derivaron las hipótesis, elaboré un instrumento para conocer la percepción de los docentes sobre las estrategias formativas en el acompañamiento pedagógico (como la encuesta) que se realiza en su institución educativa. Recolecte datos numéricos cuantitativos que son analizados aplicando la estadística descriptiva e inferencial.

### **Método**

El método de la investigación es deductivo, hipotético. Según Bernal (2008 p.60) nos señala que “Es deductivo porque se busca afirmar o falsear las posibles respuestas infiriendo las conclusiones para confrontar con los hechos”. Carrasco (2009) indica que es hipotético este método porque va de teorías generales a conclusiones particulares, se va deduciendo a partir de las características que presenta la variable para llegar a una conclusión y porque pretende dar respuesta a situaciones problemáticas formuladas en la hipótesis.

Habiéndose analizado las fuentes teóricas, se determinó la muestra, para aplicar el instrumento y recolectar información realizando un respectivo análisis se llegó a conclusiones directas.

### **Tipo de investigación:**

El estudio ejecutado es considerado de tipo básica o sustantiva porque recoge información solo con fines de generar conocimientos cuyo objetivo principal

consiste en ampliar y profundizar el saber de la realidad tal y como se presenta en una situación temporal dada. (Carrasco, 2009, p.28).

La investigación básica busca el progreso científico, ampliar los conocimientos teóricos, con la finalidad de desarrollar una teoría científica. Es básica porque parte de un marco teórico y permanece en él. Su finalidad es aportar al conocimiento científico.

### **Nivel de investigación:**

En tal sentido el nivel de investigación fue descriptivo comparativo porque atendió a una sola variable, describiendo sus características según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.60) considera que las investigaciones descriptivas describen las características, las propiedades de una población, grupo, o fenómeno sujeto a un análisis.

Esta investigación tuvo como principal propósito describir una población en un determinado momento examinando las diferencias de las muestras independientes analizando sus propiedades, características, dando a conocer la percepción de los docentes con respecto a las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.

### **Diseño:**

El diseño de la investigación es no experimental descriptivo porque, se ejecuta sin manipular las variables y únicamente se describe al fenómeno para su respectivo análisis se percibe los hechos tal y como se presentan en su contexto natural, sin intervención en su tratamiento según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152).

Esta investigación tiene como finalidad recoger datos en un solo momento por ello es una investigación transeccional o transversal para describirlos, establecer sus características, propiedades, y realizar su respectivo análisis.

## **2.2 Variables, operacionalización**

Considerando a Del Águila (1982) “una variable es toda característica o propiedad o cualidad de un fenómeno que varía y que es susceptible de ser medida y

evaluado” (p. 66), entonces la variable de estudio o unidad de análisis fue estrategias formativas del acompañamiento pedagógico, es una variable cualitativa pero para la presente investigación se realiza un tratamiento cuantitativo por lo tanto se trabajó un enfoque cuantitativo esta la variable de estudio representa un enunciado que se va a medir y controlar.

La operacionalización se considera como el proceso que explica cómo se miden las variables que se ha seleccionado, esta variable se descompone en dimensiones y a su vez en indicadores que van a permitir la observación directa y una medición adecuada.

### **Definición conceptual**

Considerando la propuesta de la DIFODS -2018-MINEDU. Donde definieron al acompañamiento como un conjunto de actividades o acciones que se dan en la misma institución educativa a partir de descubrir los supuestos teóricos que están sustentando el quehacer educativo con la finalidad de que los docentes tomen conciencia y adopten los cambios necesarios a través de la orientación continua y profesional, para mejorar su desempeño y ante ello la mejora del aprendizaje de los estudiantes (2018, p. 6).

### **Definición operacional**

La operacionalización de la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico se midió con la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario con una escala de medición ordinal compuesto de 47 ítems en escala de Likert, para la DIFODS (2018) la operacionalización de esta variable comprende de cuatro dimensiones como: la visita al docente en aula con 24 ítems, el grupo de interaprendizaje con 7 ítems, el taller de actualización docente con 8 ítems, la reunión de trabajo colegiado con 7 ítems, las cuales se desagregan en indicadores, de los cuales se desprende ítems para el cuestionario el cual medirá la variable.

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

## Operacionalización de la variable

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escalas	Niveles o rangos
Visita al docente en aula	Asesoría a la práctica	del 01 al 07	1 nunca	Inadecuado (47 -109)
	Reflexión docente	del 08 al 12	2 casi nunca	
	Clima de confianza	del 13 al 16	3 a veces	
	Comunicación efectiva	del 22 al 24	4 casi siempre	
			5 siempre	
Grupo de Interaprendizaje	Estrategia didáctica	del 25 al 28		Regular (110- 172)
	Trabajo colaborativo	del 29 al 31		
Taller de actualización docente	Organización	del 32 al 36		Adecuado (173- 235)
	Innovación	del 37 al 39		
Reunión de Trabajo colegiado	Formas de trabajo comunes	del 40 al 47		

En la tabla 1 se observa que la variable estrategias formativas de acompañamiento pedagógico se ha organizado en 4 dimensiones, 10 indicadores y 47 ítems que son medidos mediante la escala de medición ordinal de tipo Likert considerando los índices de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

## 2.3 Población y muestra

### Población:

Según señala Tamayo (1998) considera como población la totalidad del fenómeno a quienes comparten una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

En la presente investigación la población está constituido por todos los docentes de las diversas instituciones educativas estatales correspondientes a la RED 25 de la UGEL N°01 de San Juan de Miraflores. En la tabla 2, se presenta la distribución de la población de estudio.

Tabla 2

*Población: Instituciones educativas que conforman la RED 25, de la UGEL N° 01*

<i>RED</i>	<i>Institución Educativa</i>	<i>Modalidad</i>	<i>Docentes</i>
RED 25	N° 6027 Cap. FAP. Rudy Echeagaray	primaria	12
	San José	secundaria	20
	N° 544 José Abelardo Quiñones	inicial	7
	N° 6030 Víctor Andrés Belaunde	primaria	40
	N° 546 Santísima Cruz	Inicial	7
	N° 6013 Virgen Inmaculada del Rosario	primaria	18
	Víctor Morón Muñoz	secundaria	40
	N° 539 Virgen de Fátima	Inicial	7
	N° 654 Nuestra señora del Carmen	Inicial	7
	Total		158

### **Muestra**

La muestra es un subgrupo representativo de la población que presenta las características esenciales de ella, como nos indica Hernández, Fernández y Baptista (2014 p.175)

Para elegir a la muestra se empleó el muestreo no probabilístico de manera intencional, Carrasco (2005) nos señala “es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística”(p. 243) los resultados obtenidos en esta muestra es solo utilizable para este grupo humano no responde a toda la población, para dicha investigación se seleccionó a los docentes de inicial, primaria y secundaria que han recibido acompañamiento interno, externo o acompañamiento de su director de la institución educativa.

Tabla 3

*Muestra: Instituciones educativas de la RED 25, de la UGEL N° 01*

<i>RED</i>	<i>Institución Educativa</i>	<i>Modalidad</i>	
RED 25	N° 6030 Víctor Andrés Belaunde	primaria	40
	N° 6013 Virgen Inmaculada del Rosario	primaria	18
	San José	secundaria	18
	N° 6027 Cap. FAP. Rudy Echeagaray	primaria	12
	Víctor Morón	secundaria	15
	N° 546 Santísima Cruz	Inicial	2
	N° 654 Nuestra señora del Carmen	Inicial	2
	N° 539 Virgen de Fátima	Inicial	3
	Total		110

*Fuente.* Directivos de las Instituciones Educativas.

Las Instituciones Educativas de la presente muestra están ubicados en el balneario del sur comprendido en los distritos de San Bartolo, Punta Negra y Punta Hermosa, cuentan con los servicios de luz, teléfono, internet y algunos con agua y desagüe. La comunidad escolar está constituida por estudiantes de la zona y de los lugares aledaño. El acceso a las Instituciones Educativas es por la Panamericana Sur. Las instituciones educativas de la RED 25 cuentan con un acompañamiento interno, algunos externos y otros con el acompañamiento de su directivo.

## **2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1 Técnica**

Según Carrasco (2005) determina “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314)

En la presente investigación para medir la variable estrategias formativas del acompañamiento se aplicó la técnica de la encuesta recogiendo información de la manera más confiable de cada uno de los docentes, a través de 47 ítems formulados de manera escrita aplicadas a la muestra, ante las alternativas de respuesta de tipo Lickert marcando la alternativa que crean más a adecuada.

### **2.4.2 Instrumento**

Para la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico se aplicó un cuestionario este instrumento está constituido por 47 de ítems cuya finalidad es recoger información acerca de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico en los centros educativos que integran la RED 25, de la UGEL N° 01.

Al respecto Carrasco (2005) señala al cuestionario como un instrumento común y de mucho uso en las diversas investigaciones que posibilita el estudio de un gran número de personas.

Al respecto Hernández (2010) señala que un instrumento de medición es un “recurso que se utiliza para registrar información o datos sobre la variable que tiene en mente” (p.276)

Para la elaboración de este instrumento se descompuso la variable por dimensiones, luego se descompuso las dimensiones en indicadores.

### **Cuestionario sobre estrategias formativas del acompañamiento pedagógico**

Nombre	: Cuestionario sobre estrategias formativas del Acompañamiento pedagógico.
Autor	: Marivel Lucy Camarena Huamán
Año	: 2018
Adaptación	: Mariluz Huayhua Prada
Administración	: Individual, directa
Tiempo de aplicación	: 15 minutos
Ámbito de aplicación	: Docentes de la RED 25 UGEL N° 01
Objetivo	: Recoger información sobre las estrategias de Formación del acompañamiento pedagógico por Parte de los docentes.
Significación	: Evalúa la percepción de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico
Estructura	: El instrumento comprende de 4 dimensiones Con sus respectivos indicadores (10) y 47 ítems.
Escala	: Tiene 47 ítems con 5 opciones de respuesta en una escala tipo Likert. 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces, 4) Casi siempre y 5) Siempre.

#### **2.4.3 Validez**

Al respecto Hernández y Baptista (2006) considera que “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200) Para determinar la validez del instrumento fue sujeta a un juicio de 3 expertos quienes revisaron el contenido que esté acorde con los ítems que exista coherencia entre la teoría y los ítems propuestos. La validez nos indicó que tan bueno es el instrumento para desarrollar la investigación.

En la tabla validación de juicio de expertos los doctores coincidieron en sus apreciaciones cuyo resultado fue aplicable estableciendo que muestra pertinencia



porque el ítem corresponde al concepto teórico formulado, presenta relevancia porque el ítem es apropiado para representar a la dimensión específica y presenta claridad porque se entiende sin dificultad el enunciado.

Tabla 4

*Validación de juicio de expertos*

Nº	Experto	opinión de aplicabilidad
Experto 1	Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda	Aplicable
Experto 2	Dr. Ulises Córdova García	Aplicable
Experto 3	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable

*Nota.* Certificado de validez (2018)

#### **2.4.4 Confiabilidad**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define como confiabilidad “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.200).

Arribas (2008) señala que este instrumento es confiable porque al ser aplicado de manera repetida al mismo sujeto se debe obtener resultados similares o parecidas (p.27) Para conocer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 docentes de similares características a mi población de estudio, produciendo resultados consistentes y coherentes, se demostró mediante la aplicación del método alfa de Cronbach porque mi instrumento es una escala de Likert (varios niveles de respuestas), es decir es una variable politómica.

Tabla 5

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Caso	Válido	30	100.0
	Excluido	0	0
	Total	30	100.0

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.9 a 1	Alta confiabilidad

*Fuente.* Niveles y rangos de la fiabilidad. Arribas (2008, p.57).

Al respecto, el resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 7

*Confiabilidad del instrumento: estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de cronbach	Nº de elementos
0.983	47

*Fuente.* Análisis de confiabilidad

Se observa que el instrumento tuvo un valor de confiabilidad de 0.983 demostrando que se acerca al extremo 1, lo que nos señala que este instrumento presenta un alto grado de confiabilidad, validando su uso para la recolección de datos.

## 2.5 Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de la investigación se tomó en cuenta el método estadístico descriptivo y estadística inferencial que es una técnica para procesar la información recolectada, permitiendo organizar los datos referidos a la variable, considerando sus dimensiones, indicadores e ítems respecto a la investigación.

Al emplear el método estadístico se obtuvo datos resumidos tabulados en una tabla de resultados, que permitieron su adecuada interpretación realizando su respectivo análisis de manera cuantitativa.

Para trabajar los datos cuantitativos en la presente investigación, se aplicó el cuestionario considerando las bases teóricas en las dimensiones de la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico luego se aplicó la prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, posteriormente se aplicó la encuesta a todos los docentes de la muestra, más adelante se preparó la base de datos en un Excel para ser pasados al aplicativo SPSS. Versión 24 donde se registró los valores a través de la aplicación de los instrumentos de medición. Obteniendo totales por cada dimensión estos datos fueron presentados en tablas de frecuencia y figuras para su análisis con su respectiva interpretación.

### **Prueba de hipótesis**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) considera a las hipótesis como guías de investigación posibles explicaciones, del fenómeno investigados (p.104). Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo no paramétrico de Kruskal Wallis, para analizar varias muestras independientes según el tiempo de servicio con la prueba de asociación de Chi-cuadrado, así como también se utilizó la U de Mann-Whitney, porque solo presenta 2 muestras independientes según condición laboral. Las cuales sirvieron para la elaboración de las conclusiones y demás temas de discusión.

### **Nivel de significación**

El nivel de significancia se utiliza para aceptar o rechazar la hipótesis. Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0,05 (95% de confianza en que sea verdadera la relación y 5% que significa que se está dispuesto a cometer el error.

Si  $p$  es menor que 0.05 es considerada significativo, en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.

Si  $p$  es mayor 0.05 se considera no significativo en cuyo caso no se rechaza la hipótesis nula.

### **2.6 Aspectos éticos**

Para la recolección de la información, se tramitó el respectivo permiso a los directores de las diversas Instituciones Educativas, comprendidas en la RED 25 de

la UGEL N° 01 para aplicar el instrumento a los docentes que conforman la muestra considerando:

El anonimato de los docentes al ser encuestados.

Se estableció condiciones de respeto y libertad

El instrumento fue objetivamente registrado sin alteración alguna.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo por variable y dimensiones

#### 3.1.1. Análisis descriptivo de la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.

Tabla 8

*Análisis estadístico descriptivo de la variable: Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	6	5,5	5,5	5,5
Regular	44	40,0	40,0	45,5
Adecuado	60	54,5	54,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

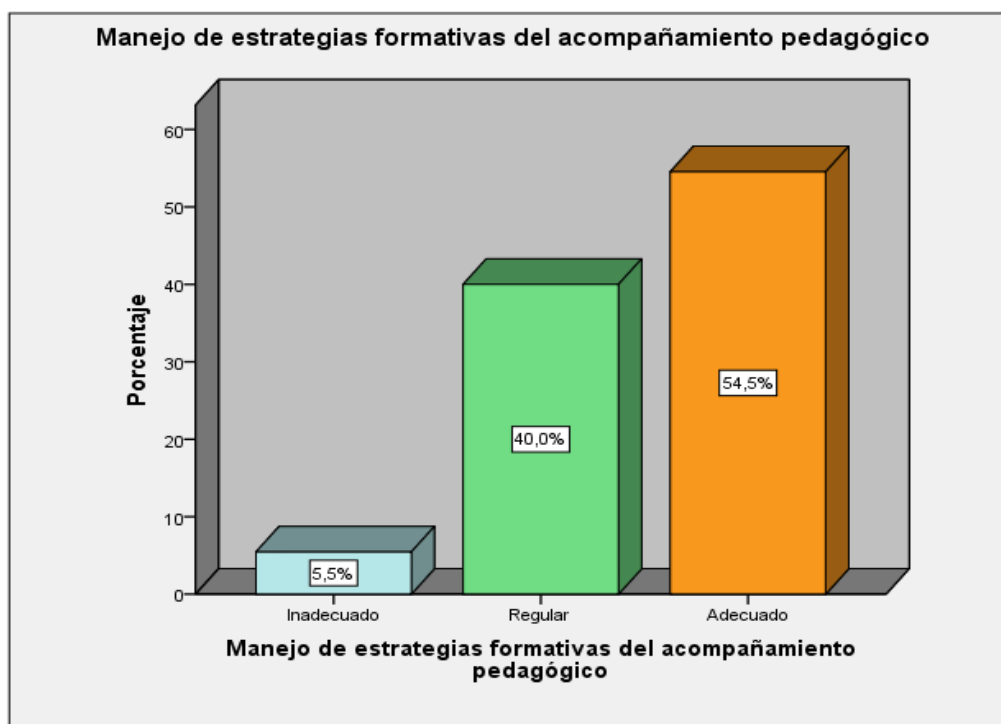


Figura 1. Niveles de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico.

De la tabla 8 y figura 1, se observa que de los 110 docentes encuestados, el 5,5% de los docentes (6) manifiestan que el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es inadecuado, el 40% de los docentes (44) manifiestan que es regular y el 54,5% de los docentes (60) consideran que el manejo de estrategia formativas del acompañamiento es adecuado.

### 3.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable

Tabla 9

*Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Visita al docente en aula.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	10	9,1	9,1	9,1
Regular	38	34,5	34,5	43,6
Adecuado	62	56,4	56,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

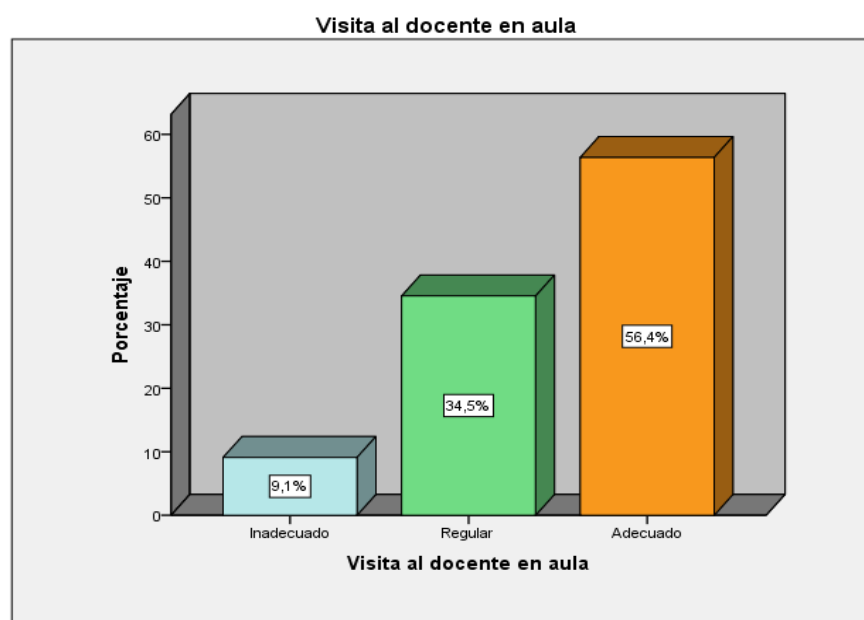


Figura 2. Niveles de la visita al docente en aula.

De la tabla 9 y figura 2, de los 110 docentes, el 9,1% correspondiente a 10 docentes manifiestan que la visita al docente en aula es inadecuada, el 34,5% de los

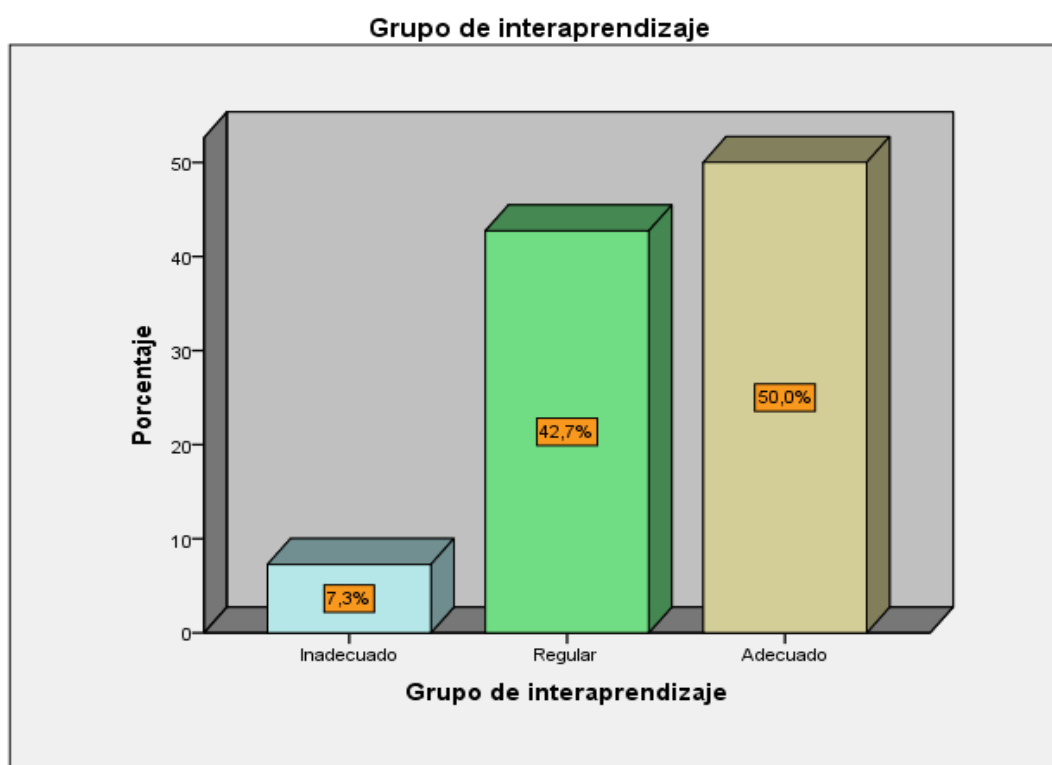
docentes (38) manifiestan que es regular y el 56,4% de los docentes (62) manifiestan que es adecuado. Un grupo regular de docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01 perciben que las visitas al docente no brindan las estrategias necesarias y herramientas para lograr una mejora en el quehacer educativo.

Tabla 10

*Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Grupo de interaprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	8	7,3	7,3	7,3
Regular	47	42,7	42,7	50,0
Válidos Adecuado	55	50,0	50,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).



*Figura 3.* Niveles del grupo de interaprendizaje.

De la tabla 10 y figura 3, referidas a los niveles del grupo de interaprendizaje se observa que de los 110 docentes, el 7,3% de la población correspondiente a 8



docentes encuestados manifiestan que el grupo de interaprendizaje es inadecuado, el 42,7% que corresponde a 47 docentes perciben un nivel regular y el 50% corresponde a 55 docentes perciben que el nivel de grupo de interaprendizaje es adecuado. Algunos docentes perciben a los grupos de interaprendizaje en un nivel regular porque no brinda suficiente ayuda a los docentes a intercambiar sus experiencias y aprendizajes favoreciendo la socialización, discusión y el trabajo colegiado o tienen dificultad a asistir en contra horario.

Tabla 11

*Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Taller de actualización docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	10	9,1	9,1	9,1
	Regular	51	46,4	46,4	55,5
	Adecuado	49	44,5	44,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

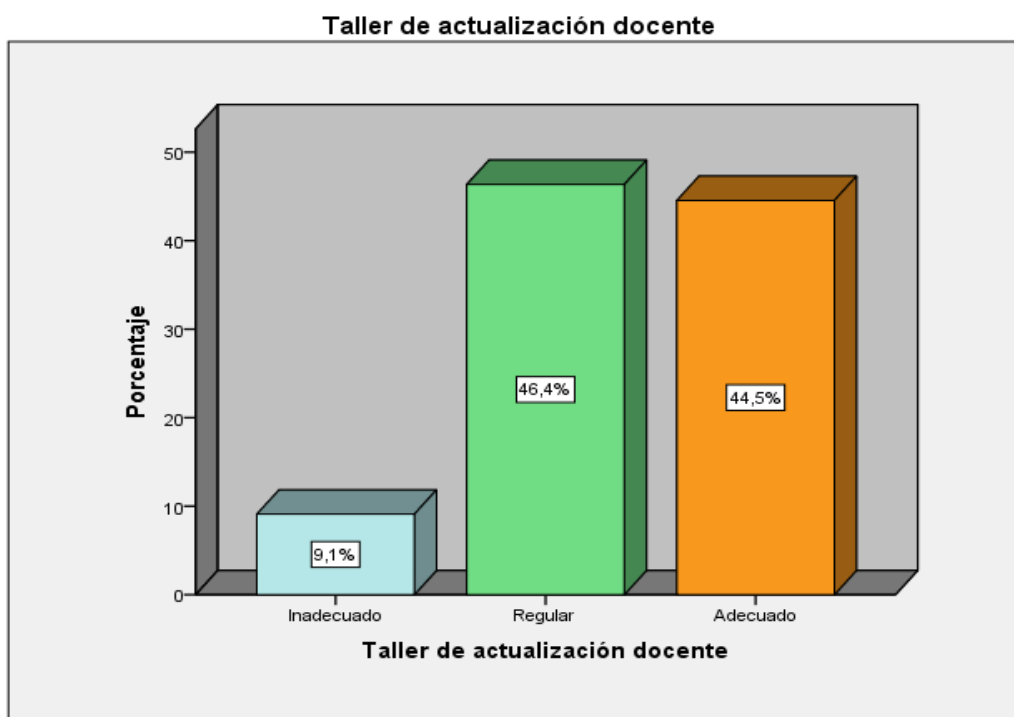


Figura 4. Niveles del taller de actualización docente.

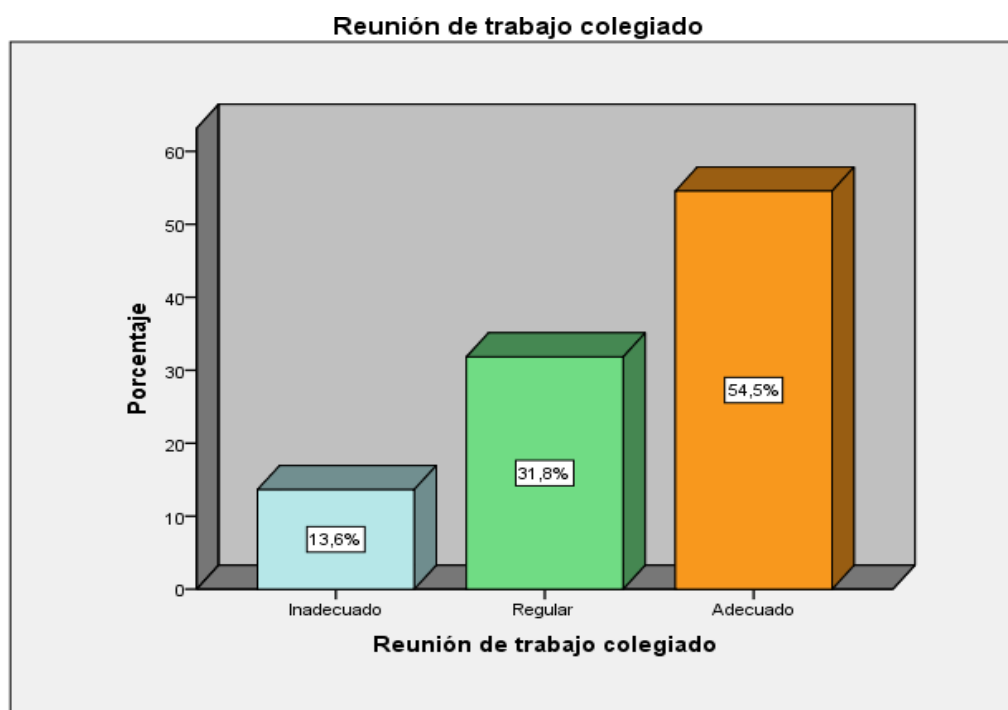
De la tabla 11 y figura 4, de los 110 docentes, el 9,1% manifiestan que el taller de actualización docente es inadecuado, el 46,4% manifiestan que es regular y el 44,5% manifiestan que es adecuado. La mayoría de los docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01 perciben que los talleres de actualización docente no abordan contenidos temáticos a partir de las necesidades y demandas identificadas en las visitas de aula.

Tabla 12

*Análisis estadístico descriptivo de la dimensión: Reunión de trabajo colegiado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	15	13,6	13,6	13,6
Regular	35	31,8	31,8	45,5
Adecuado	60	54,5	54,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).



*Figura 5.* Niveles de la reunión de trabajo colegiado.

De la tabla 12 y figura 5, de los 110 docentes, el 13,6% de 15 docentes manifiestan que la reunión de trabajo colegiado es inadecuada, el 31,8% igual a 35 docentes manifiestan que es regular y el 54,5% igual a 60 docentes manifiestan que es adecuado. Algunos docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01 consideran la reunión de trabajo colegiado en un nivel regular porque tal vez el clima laboral en su institución es desfavorable o no hay una comunicación horizontal.

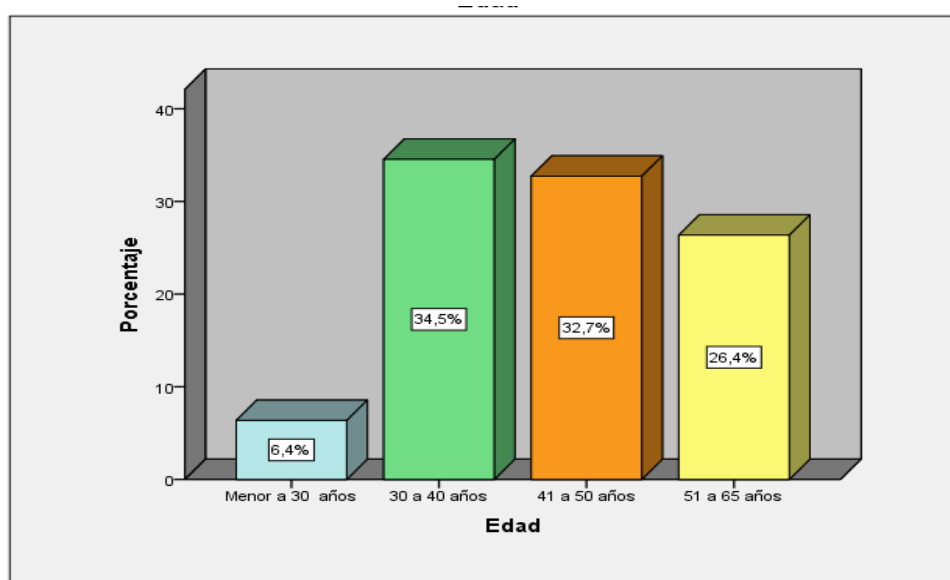
### 3.1.3. Análisis descriptivo de las variables intervinientes

Tabla 13

*Análisis estadístico descriptivo por edad de los docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor a 30 años	7	6,4	6,4	6,4
30 a 40 años	38	34,5	34,5	40,9
Válidos 41 a 50 años	36	32,7	32,7	73,6
51 a 65 años	29	26,4	26,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).



*Figura 6.* Rangos de las edades de los docentes.

De acuerdo a la tabla 13 y figura 6, de los 110 docentes encuestados, el 6,4% de los docentes (7) son menores a 30 años, 34,5% de los docentes (38) tienen entre

30 y 40 años, entre 41 y 50 años de edad se encuentran un 32,7%; que son 36 docentes mientras que el 26,4% (29) fluctúan entre 51 a 65 años de edad. La mayoría de docentes de la Red 25 de la UGEL N° 01 están en el rango entre 30 a 40 años.

Tabla 14

*Análisis estadístico descriptivo por tiempo de servicio de los docentes.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5 a 10 años	48	43,6	43,6	43,6
11 a 15 años	8	7,3	7,3	50,9
16 a 20 años	17	15,5	15,5	66,4
21 a 25 años	7	6,4	6,4	72,7
26 a 30 años	30	27,3	27,3	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

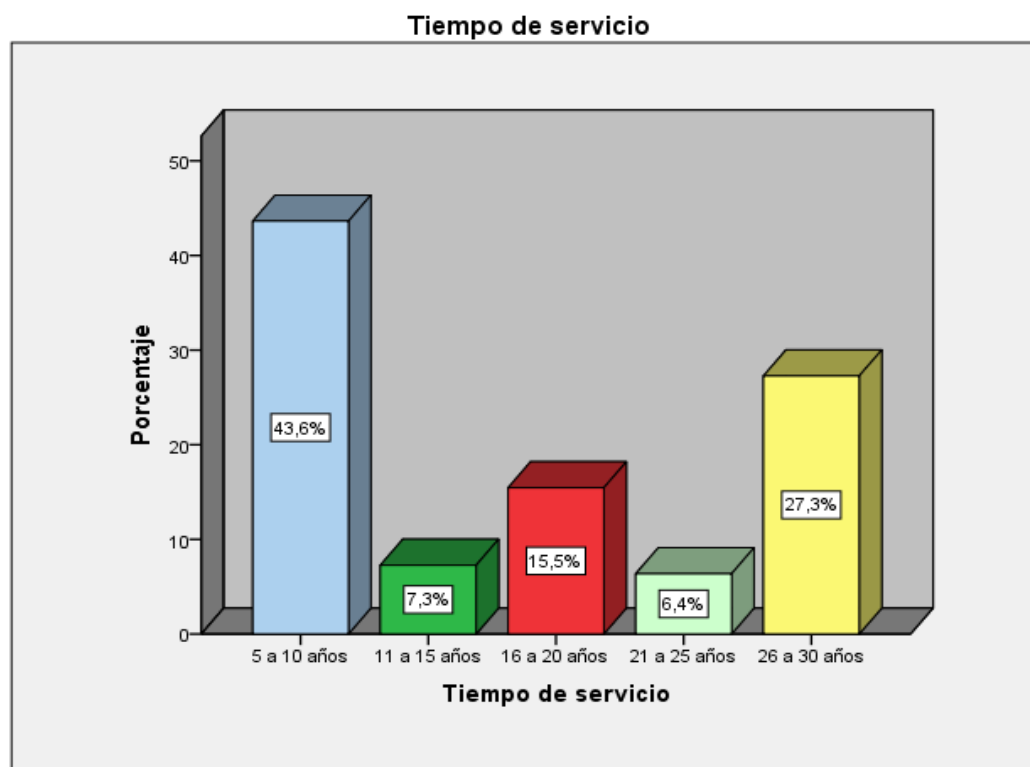


Figura 7. Rangos del tiempo de servicio de los docentes.

Se observa en la tabla 14 y figura 7, del total de docentes encuestados (110) que el 43,6% de los docentes (48), su tiempo oscila entre 5 a 10 años, el 7,3% de los docentes (8), su tiempo de servicio oscila entre 11 a 15 años, el 15,5% de los docentes (17), su tiempo de servicio comprende entre 16 a 20 años, el 6,4% de los docentes (7) su tiempo de servicio oscila entre 21 a 25 años, el 27,3% de docentes (30) su tiempo de servicio oscila entre 26 a 30 años. La mayoría de docentes de la RED 25 de la UGEL N°01, su tiempo de servicio se ubica en el rango entre 5 a 10 años.

Tabla 15

*Análisis estadístico descriptivo por sexo de los docentes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	14	12,7	12,7	12,7
	Femenino	96	87,3	87,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

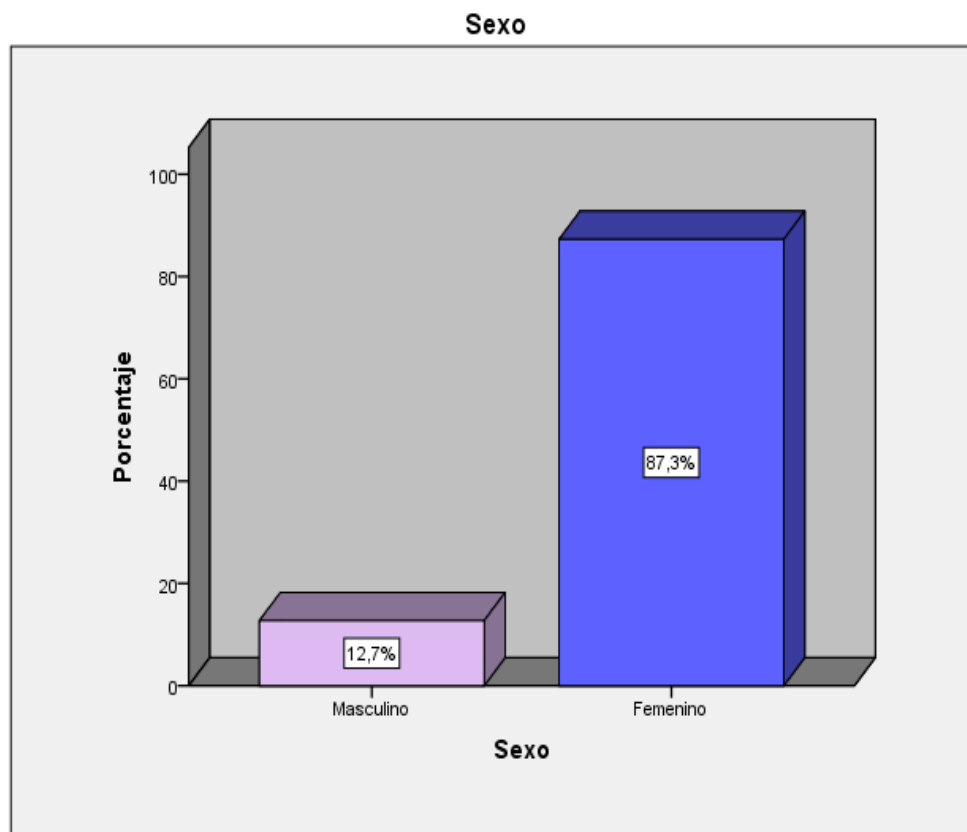


Figura 8. Sexo los docentes.

Se observa en la tabla 15 y figura 8, del total de docentes encuestados (110), que el 87,3% de los docentes (96), son de sexo femenino, el 12,7 % de los docentes (14) son del sexo masculino. La gran mayoría de docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01 son de sexo femenino.

Tabla 16

*Análisis estadístico descriptivo por condición laboral de los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nombrado	67	60,9	60,9	60,9
	Contratado	43	39,1	39,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

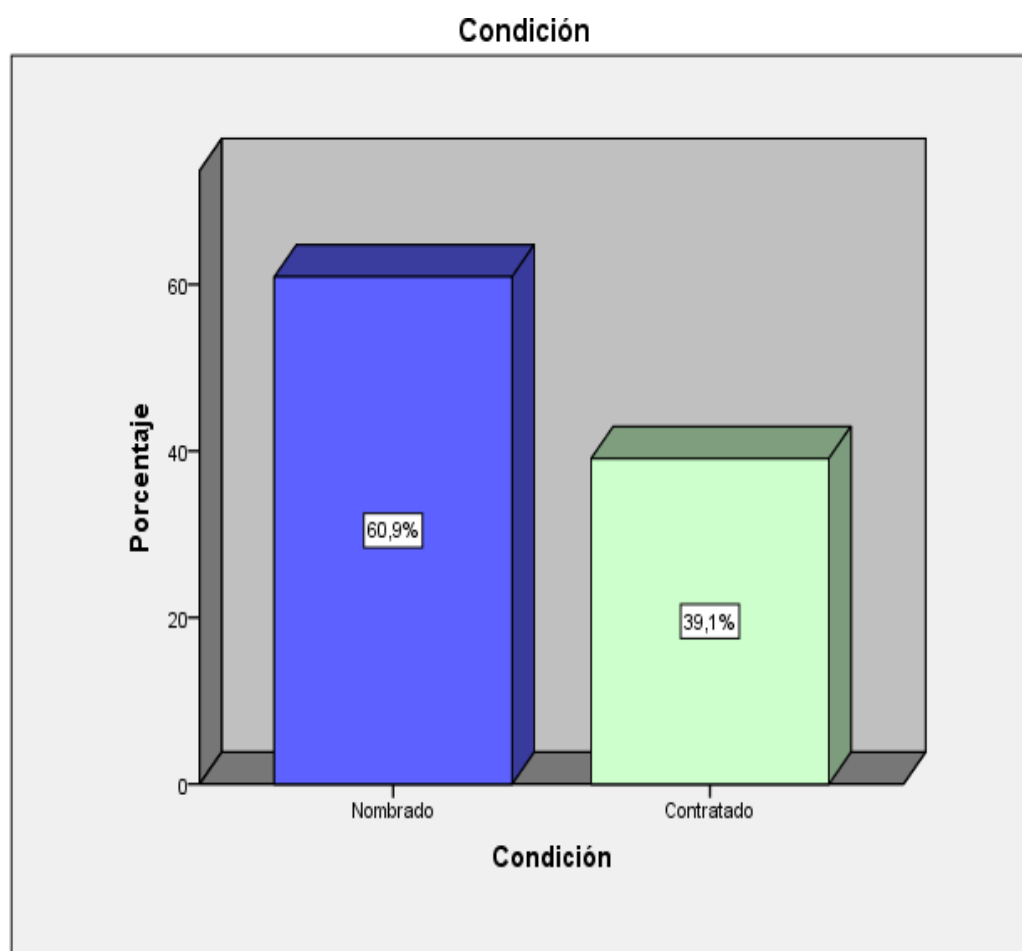


Figura 9. Condición laboral de los docentes.

Se observa en la tabla 16 y figura 9 del total de docentes encuestados (110), que el 60,9% de los docentes (67) son nombrados y el 39,1% de los docentes (43) son contratados. La mayoría de los docentes de la RED 25 de la UGEL N°01 son docentes nombrados.

Tabla 17

*Análisis estadístico descriptivo por nivel de los docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inicial	7	6,4	6,4	6,4
Primaria	70	63,6	63,6	70,0
Válidos Secundaria	33	30,0	30,0	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

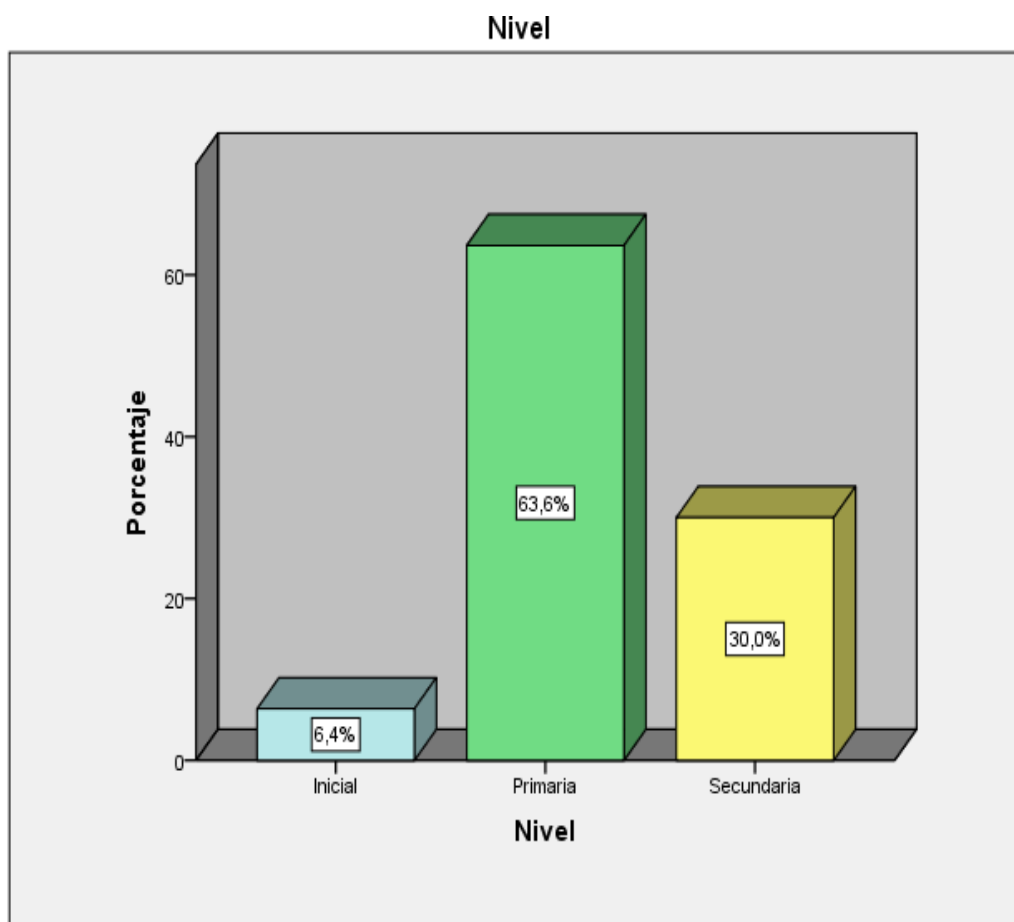


Figura 10. Nivel educativo de los docentes.

Se observa en la tabla 17 y figura 10, del total de docentes encuestados (110) que el 6,4% de los docentes (7) pertenecen al nivel educativo de inicial, el 63,6% de los docentes (70) pertenecen al nivel educativo de primaria y el 30,0% de los docentes (33) pertenecen al nivel educativo de secundaria. La mayoría de los docentes de la RED 25 de la UGEL N° 01, se encuentran en el nivel educativo de educación primaria.

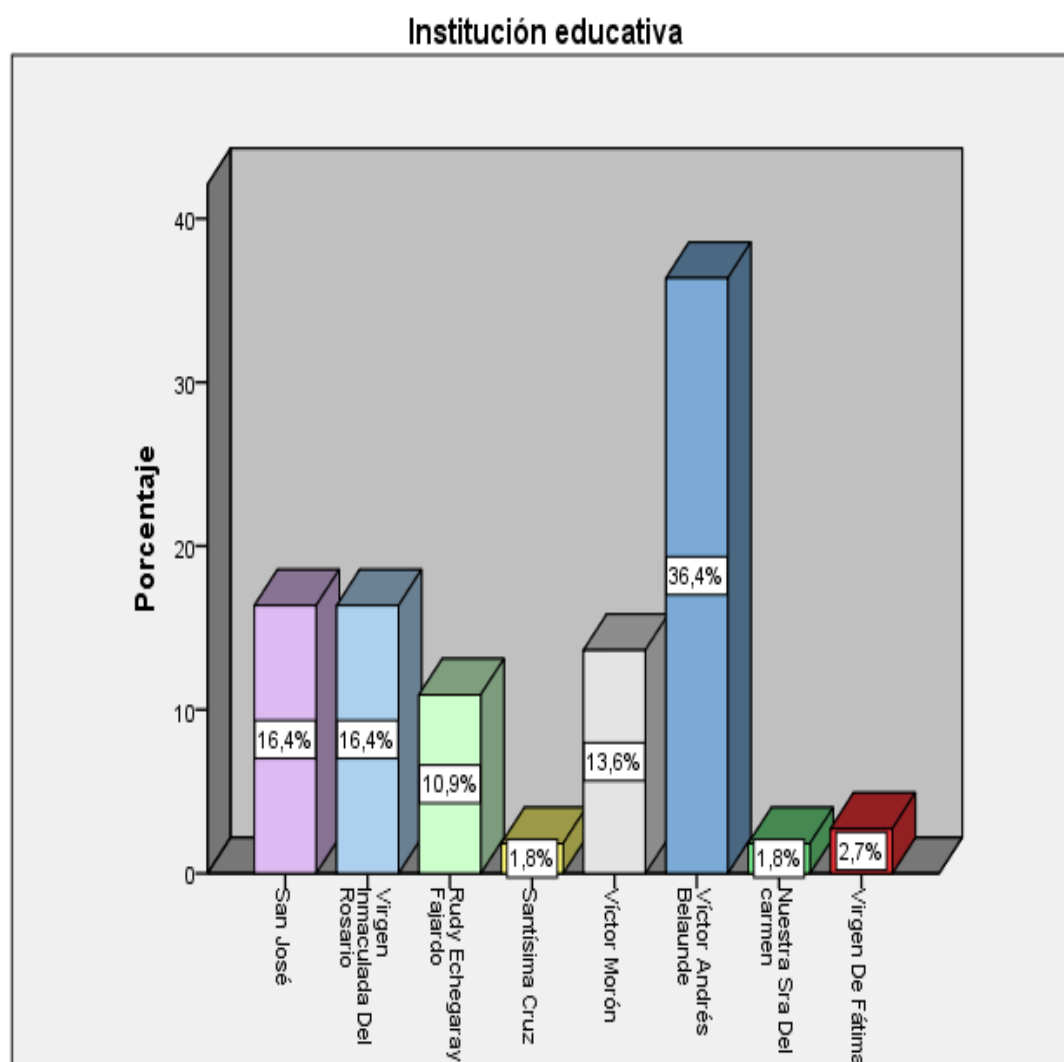
Tabla 18

*Análisis estadístico descriptivo por institución educativa de los docentes*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
San José	18	16,4	16,4	16,4
Virgen Inmaculada Del Rosario	18	16,4	16,4	32,7
Rudy Echegaray Fajardo	12	10,9	10,9	43,6
Santísima Cruz	2	1,8	1,8	45,5
Válidos Víctor Morón	15	13,6	13,6	59,1
Víctor Andrés Belaunde	40	36,4	36,4	95,5
Nuestra Sra Del carmen	2	1,8	1,8	97,3
Virgen De Fátima	3	2,7	2,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)





*Figura 11.* Institución educativa a la cual pertenecen los docentes

Como se observan los resultados en la tabla 18 y figura 11, del total de docentes encuestados, el 16,4% de los docentes (18) corresponden a la Institución Educativa “San José “ así como también a la Institución Educativa “Virgen inmaculada del Rosario”; 10,9% de los docentes (12) corresponden a la Institución Educativa “Rudy Echeagaray Fajardo”, 1,8% de los docentes (2) encuestados son de la Institución Educativa “Santísima Cruz”, 13,6% de los docentes (15) corresponden a la Institución Educativa “ Víctor Morón”, 36,4% de los docentes (40) pertenecen a la Institución Educativa “Víctor Andrés Belaúnde”; 1,8% de los docentes (2) pertenecen a la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” y 2,7% de los docentes (3) encuestados pertenecen a la Institución Educativa “Virgen de Fátima”.

### 3.2. Análisis de contingencia o comparativo

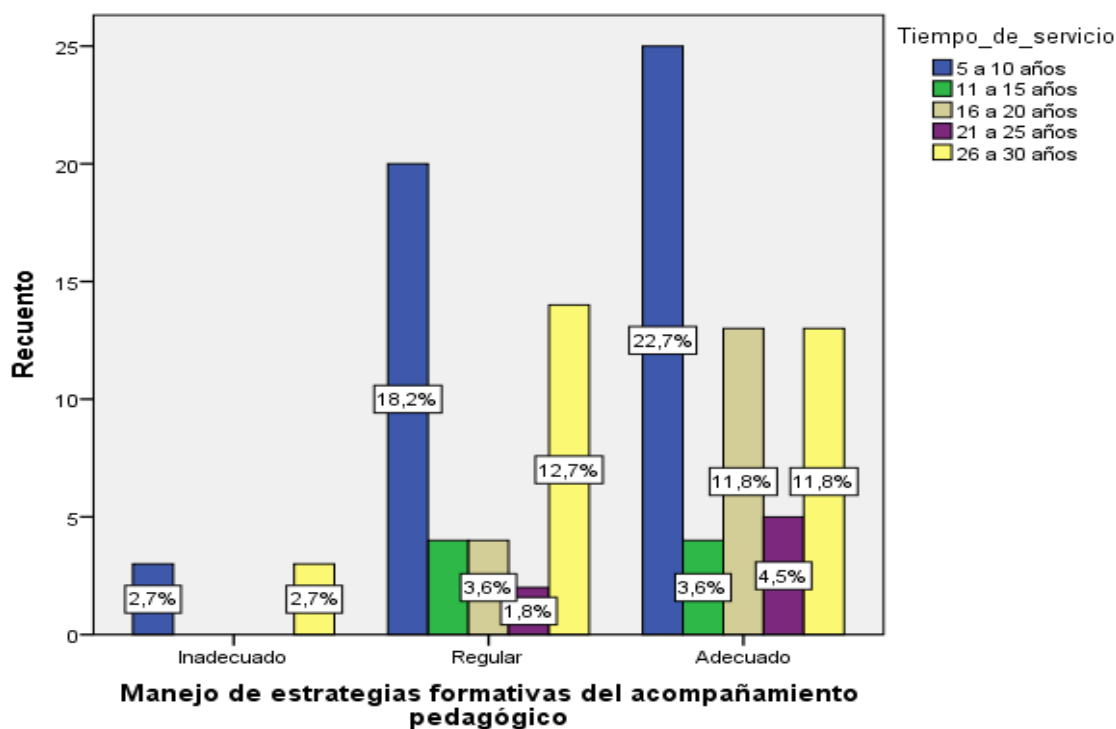
#### 3.2.1 Análisis comparativo con la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico

Tabla 19

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el tiempo de servicio de los docentes*

			Tiempo de servicio					Total
			5 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inadecuado	Recuento	3	0	0	0	3	6
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	5,5%
	Regular	Recuento	20	4	4	2	14	44
		% del total	18,2%	3,6%	3,6%	1,8%	12,7%	40,0%
	Adecuado	Recuento	25	4	13	5	13	60
		% del total	22,7%	3,6%	11,8%	4,5%	11,8%	54,5%
	Total	Recuento	48	8	17	7	30	110
		% del total	43,6%	7,3%	15,5%	6,4%	27,3%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)



*Figura 12.* Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por tiempo de servicio de los docentes.

De la tabla 19 figura 12, los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes, según tiempo de servicio, lo observamos como sigue: Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 2,7% igual a 3 docentes encuestados que oscilan entre 5 a 10 años de tiempo de servicio igual que 26 a 30 años consideran que el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es inadecuado; el 18,2% igual a 20 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, 3,6% igual a 4 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, igual que 16 a 20 años, 1,8 % igual a 2 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 12,7% igual a 14 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular. El 22,7% igual a 25 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, 3,6% igual a 4 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, 11,8% igual a 13 docentes que oscilan entre 16 a 20 años, 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 11,8% igual a 13 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es adecuado.

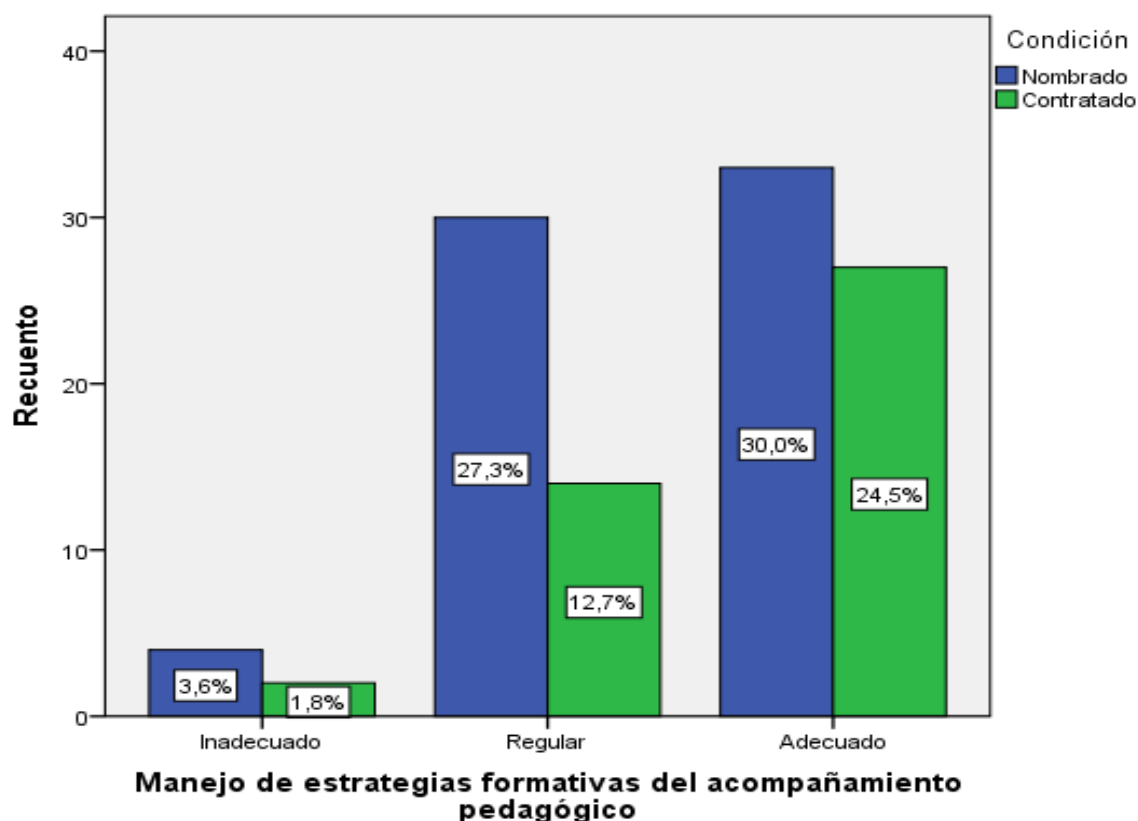
Se evidencia que los maestros cuyo tiempo de servicio oscila de 5 a 10 años consideran que las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico regular en dar una adecuada asesoría para favorecer el desempeño de los docentes.

Tabla 20

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y la condición laboral de los docentes.*

			Condición		Total
			Nombrado	Contratado	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inadecuado	Recuento	4	2	6
		% del total	3,6%	1,8%	5,5%
	Regular	Recuento	30	14	44
		% del total	27,3%	12,7%	40,0%
	Adecuado	Recuento	33	27	60
		% del total	30,0%	24,5%	54,5%
Total	Recuento		67	43	110
	% del total		60,9%	39,1%	100,0%

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).



*Figura 13.* Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por condición laboral de los docentes.

De la tabla 20 figura 13 según los resultados, los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes, según condición laboral del docente, lo observamos cómo sigue. Del 100% de encuestados es decir de los 110 docentes, el 3,6% igual a 4 docentes nombrados y 1,8% igual a 2 docentes contratados perciben que el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes es de nivel inadecuado; el 27,3% igual a 30 docentes nombrados y 12,7% igual a 14 docentes contratados perciben en un nivel regular, mientras que 30% igual a 33 docentes nombrados y 24,5% igual a 27 docentes contratados lo perciben en un nivel adecuado.

Se puede concluir afirmando que cierta cantidad de docentes nombrados de la RED 25 de la UGEL N° 01 perciben que el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular porque algunos directivos cumplen su rol de acompañante de manera regular o no brinda una asesoría pedagógica pertinente para que los docentes sean atendidas sus necesidades pedagógicas.

### 3.2.2 Análisis comparativo con las dimensiones de la variable

Tabla 21

*Análisis comparativo entre la dimensión visita al docente en aula y tiempo de servicio.*

		Tiempo de servicio					Total	
		5 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años		
Visita al docente en aula	Inadecuado	Recuento	4	0	0	0	6	10
		% del total	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	9,1%
	Regular	Recuento	18	4	5	1	10	38
		% del total	16,4%	3,6%	4,5%	0,9%	9,1%	34,5%
	Adecuado	Recuento	26	4	12	6	14	62
		% del total	23,6%	3,6%	10,9%	5,5%	12,7%	56,4%
Total	Recuento	48	8	17	7	30	110	
	% del total	43,6%	7,3%	15,5%	6,4%	27,3%	100,0%	

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V20 (2018).

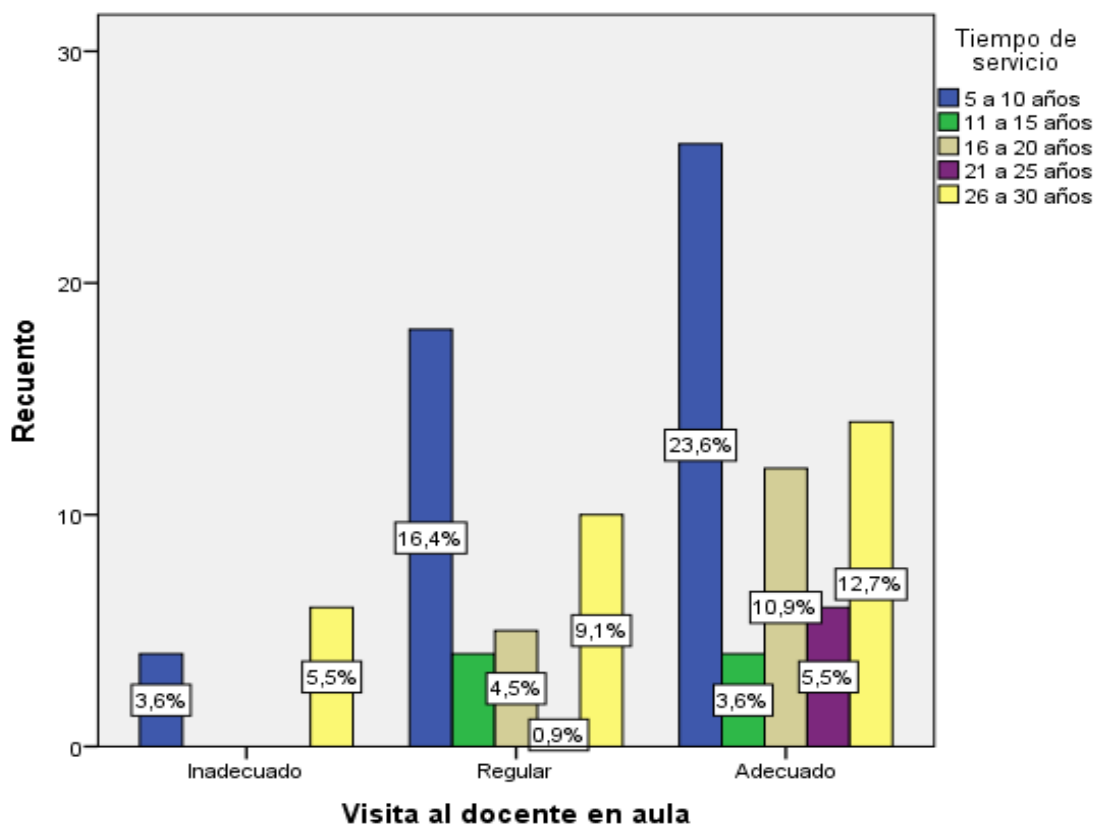


Figura 14. Niveles de la dimensión visita al docente en aula y tiempo de servicio.

De la tabla 21 figura 14, los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la dimensión visita al docente en aula, según tiempo de servicio es: del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 3,6% igual a 4 docentes encuestados que oscilan entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 5,5% igual a 6 docentes que oscilan entre 26 a 30 años de tiempo de servicio, consideran la dimensión visita al docente al aula es inadecuado; el 16,4% igual a 18 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 3,6% igual a 4 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 16 a 20 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscila entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que el nivel de manejo de la dimensión visita al docente en aula es regular. El 23,6% igual a 26 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 3,6% igual a 4 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 10,9% igual a 12 docentes que oscilan entre 16 a 20 años, el 5,5% igual a 6 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 12,7% igual a 14 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que el nivel de manejo de la dimensión visita al docente es adecuado.

Cierta cantidad docentes que oscilan entre 5 a 10 años de servicio de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a las visitas al docente en aula regular, ya que aún les cuesta despojarse de sus bases teóricas.

Tabla 22

*Análisis comparativo entre la dimensión visita al docente en aula y condición laboral de los docentes.*

			Condición laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
Visita al docente en aula	Inadecuado	Recuento	7	3	10
		% del total	6,4%	2,7%	9,1%
	Regular	Recuento	27	11	38
		% del total	24,5%	10,0%	34,5%
	Adecuado	Recuento	33	29	62
		% del total	30,0%	26,4%	56,4%
	Total	Recuento	67	43	110
		% del total	60,9%	39,1%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V20 (2018)

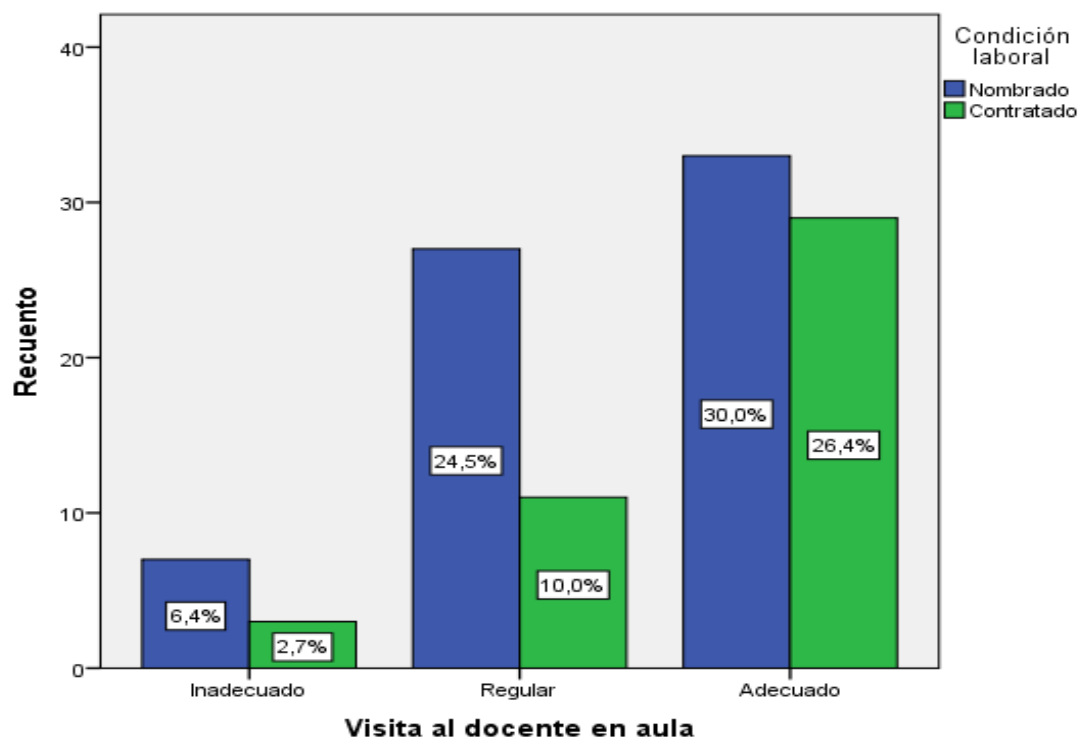


Figura 15. Niveles de la dimensión visita al docente en aula y condición laboral de los docentes.

Según los resultados, de la tabla 22 figura 15 los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visita al docente en aula de los docentes, según condición laboral, lo observamos como sigue: Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 6,4% igual a 2 docentes de condición nombrado, el 2,7% igual a 3 docentes de condición contratado consideran que las estrategias formativas del acompañamiento de la dimensión visita al docente en aula se viene realizando de manera inadecuada; el 24,5% igual a 27 docentes nombrados, el 10% igual 11 docentes de condición contratados, consideran el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visita al docente en aula regular; el 30% igual a 33 docentes nombrados, 26,4% igual a 29 docentes contratados, afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visita al docente en aula es adecuado.

Cierta cantidad docentes nombrados de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a las visitas al docente en aula según su condición laboral es regular, ya que aún se evidencia resistencia de docentes a recibir la visita del acompañante o que el

acompañante no brinda la asesoría respectiva atendiendo las necesidades en su quehacer pedagógico.

Tabla 23

*Análisis comparativo entre la dimensión grupo de interaprendizaje y tiempo de servicio.*

		Tiempo de servicio					Total		
		5 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años			
Grupo de interaprendizaje	Inadecuado	Recuento	3	0	0	1	4	8	
		% del total	2,7%	0,0%	0,0%	0,9%	3,6%	7,3%	
	Regular	Recuento	24	5	7	1	10	47	
		% del total	21,8%	4,5%	6,4%	0,9%	9,1%	42,7%	
	Adecuado	Recuento	21	3	10	5	16	55	
		% del total	19,1%	2,7%	9,1%	4,5%	14,5%	50,0%	
			Recuento	48	8	17	7	30	110
	Total		% del total	43,6%	7,3%	15,5%	6,4%	27,3%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS V20 (2018).

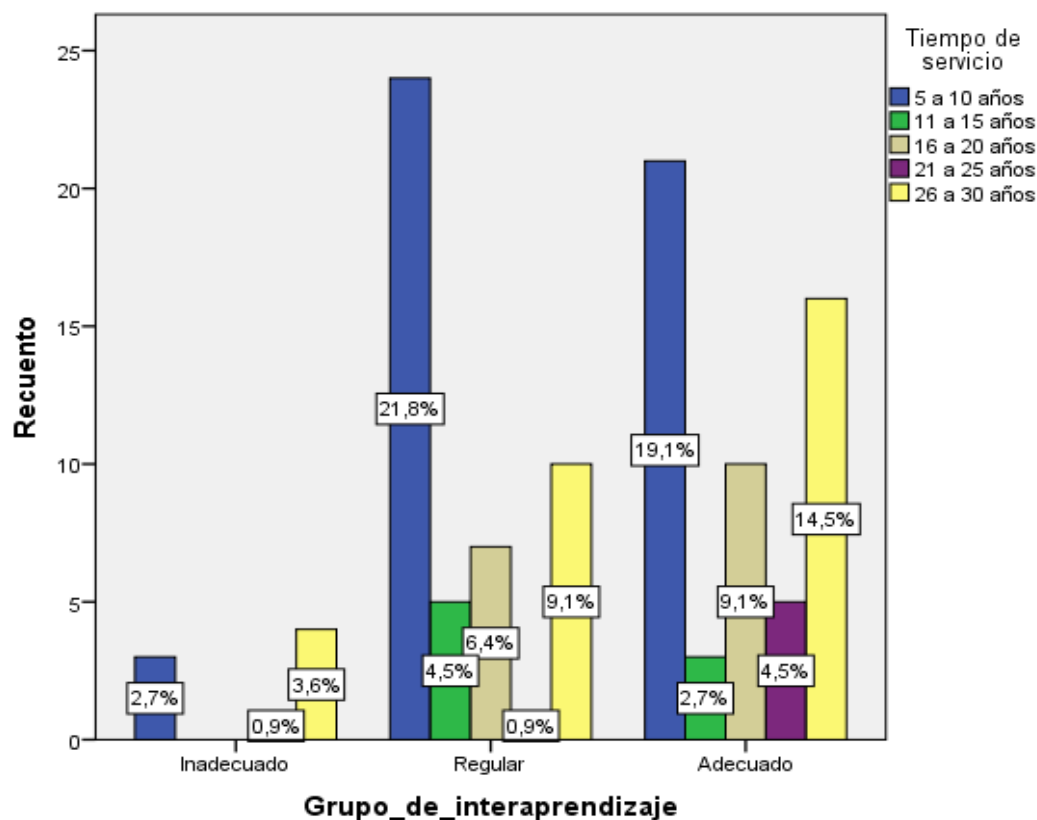


Figura 16. Niveles de la dimensión grupo de interaprendizaje y tiempo de servicio.



De la tabla 23 figura 16, el 2,7% igual a 3 docentes encuestados que oscilan entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio, el 3,6% de 4 docentes encuestados que oscilan entre 26 a 30 años consideran que la dimensión grupo de interaprendizaje es inadecuado; el 21,8% igual a 24 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 6,4% igual a 7 docentes que oscilan entre 16 a 20 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscila entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que la dimensión grupos de interaprendizaje es regular. El 19,1% igual a 21 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 2,7% igual a 3 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 16 a 20 años, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 14,5% igual a 16 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje es adecuado.

Los docentes que oscilan entre 5 a 10 años de servicio de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a los grupos de interaprendizaje regular, en vías de reconocer que ayuda a intercambiar experiencias favoreciendo la discusión y reflexión.

Tabla 24

*Análisis comparativo entre la dimensión grupo de interaprendizaje y condición laboral.*

			Condición laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
Grupo de interaprendizaje	Inadecuado	Recuento	5	3	8
		% del total	4,5%	2,7%	7,3%
	Regular	Recuento	30	17	47
		% del total	27,3%	15,5%	42,7%
	Adecuado	Recuento	32	23	55
		% del total	29,1%	20,9%	50,0%
	Total	Recuento	67	43	110
		% del total	60,9%	39,1%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS. V20 (2018)

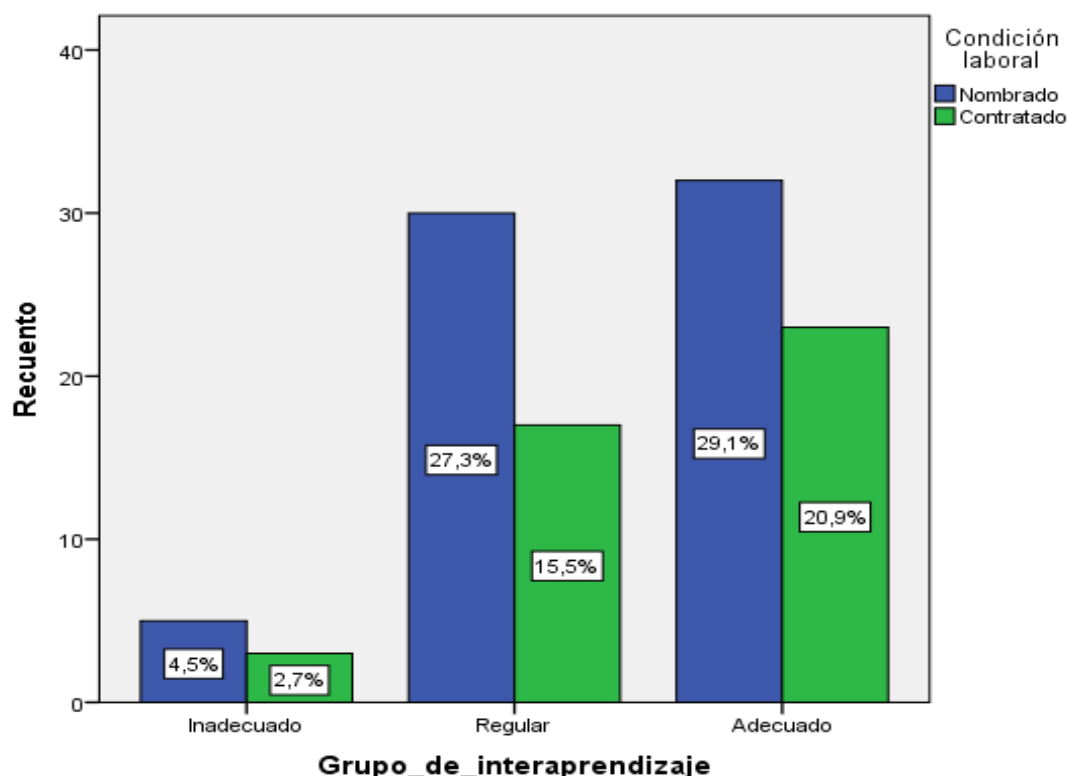


Figura 17. Niveles de la dimensión grupo de interaprendizaje y condición laboral de los docentes.

Según los resultados, de la tabla 24 figura 17 los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje, según condición laboral, lo observamos como sigue: Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 4,5% igual a 5 docentes de condición nombrado, el 2,7% igual a 3 docentes de condición contratado consideran que las estrategias formativas del acompañamiento de la dimensión grupo de interaprendizaje se viene realizando de manera inadecuada; el 27,3% igual a 30 docentes nombrados, el 15,5% igual 17 docentes de condición contratados, consideran el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje regular; el 29,1% igual a 32 docentes nombrados, el 20,9% igual a 23 docentes contratados, afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje es adecuado.

Algunos docentes nombrados de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a la dimensión grupo de interaprendizaje según su condición laboral es regular, ya que algunos se reúnen para reflexionar sobre sus necesidades de aprendizajes y otros no pueden por falta de tiempo porque trabajan en horarios alternos.

Tabla 25

*Análisis comparativo entre la dimensión talleres de actualización docente y tiempo de servicio*

		Tiempo de servicio					Total
		5 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	
Taller de actualización docente	Recuento	5	0	0	1	4	10
	Inadecuado % del total	4,5%	0,0%	0,0%	0,9%	3,6%	9,1%
	Recuento	25	5	9	1	11	51
	Regular % del total	22,7%	4,5%	8,2%	0,9%	10,0%	46,4%
	Recuento	18	3	8	5	15	49
	Adecuado % del total	16,4%	2,7%	7,3%	4,5%	13,6%	44,5%
	Recuento	48	8	17	7	30	110
Total	% del total	43,6%	7,3%	15,5%	6,4%	27,3%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS V20 (2018)

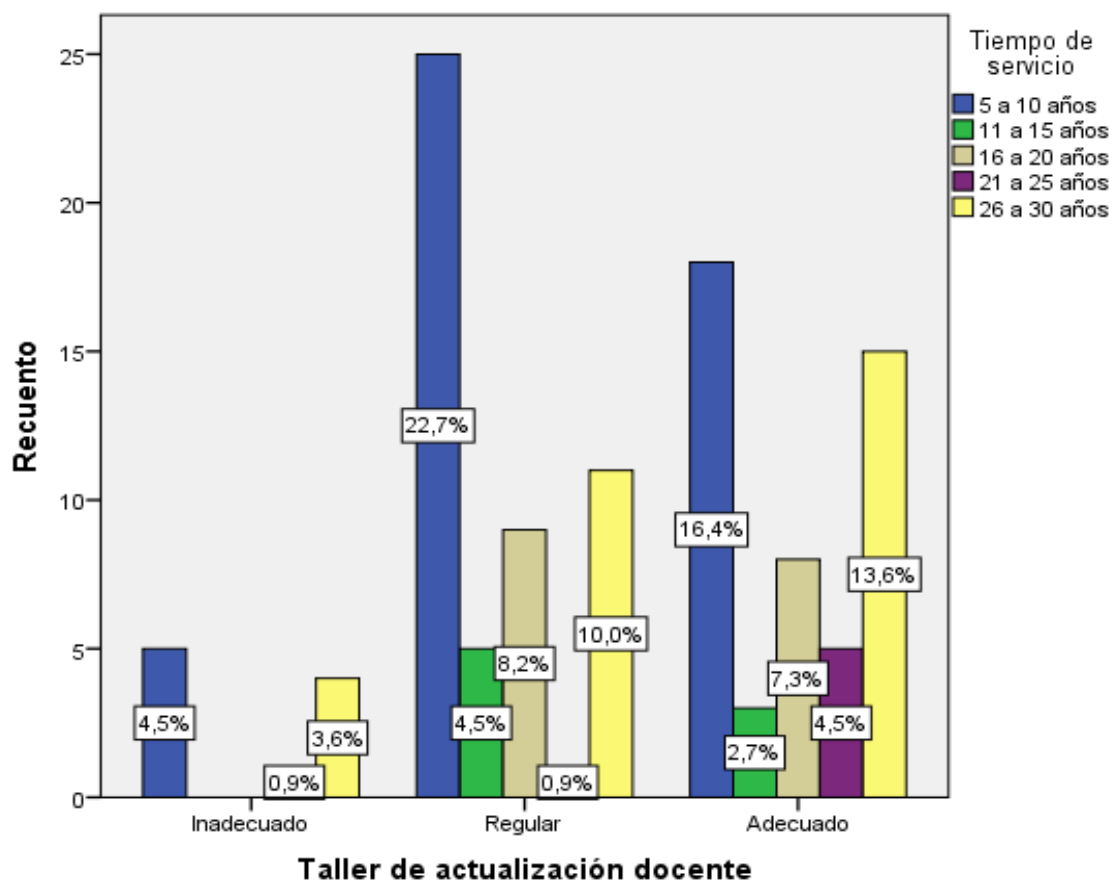


Figura 18. Niveles de la dimensión talleres de actualización docente y tiempo de servicio.

De la tabla 25 figura 18, del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 4,5% igual a 5 docentes encuestados que oscilan entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio, el 3,6% de 4 docentes encuestados que oscilan entre 26 a 30 años consideran que la dimensión talleres de actualización docente es inadecuado; el 22,7% igual a 25 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 6,4% igual a 7 docentes que oscilan entre 16 a 20 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscila entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que la dimensión taller de actualización docente es regular. El 19,1% igual a 21 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 2,7% igual a 3 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 16 a 20 años, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 14,5% igual a 16 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que la dimensión taller de actualización docente es adecuado.

Cierta cantidad docentes que oscilan entre 5 a 10 años de servicio de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a los talleres de actualización docente regular, ya que tienen dificultad a reunirse para reflexionar sobre sus propias necesidades formativas.

Tabla 26

*Análisis comparativo entre la dimensión talleres de actualización docente y condición laboral*

			Condición laboral		Total
			Nombrado	Contratado	
Taller de actualización docente	Inadecuado	Recuento	5	5	10
		% del total	4,5%	4,5%	9,1%
	Regular	Recuento	32	19	51
		% del total	29,1%	17,3%	46,4%
	Adecuado	Recuento	30	19	49
		% del total	27,3%	17,3%	44,5%
Total	Recuento		67	43	110
	% del total		60,9%	39,1%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS V20 (2018).

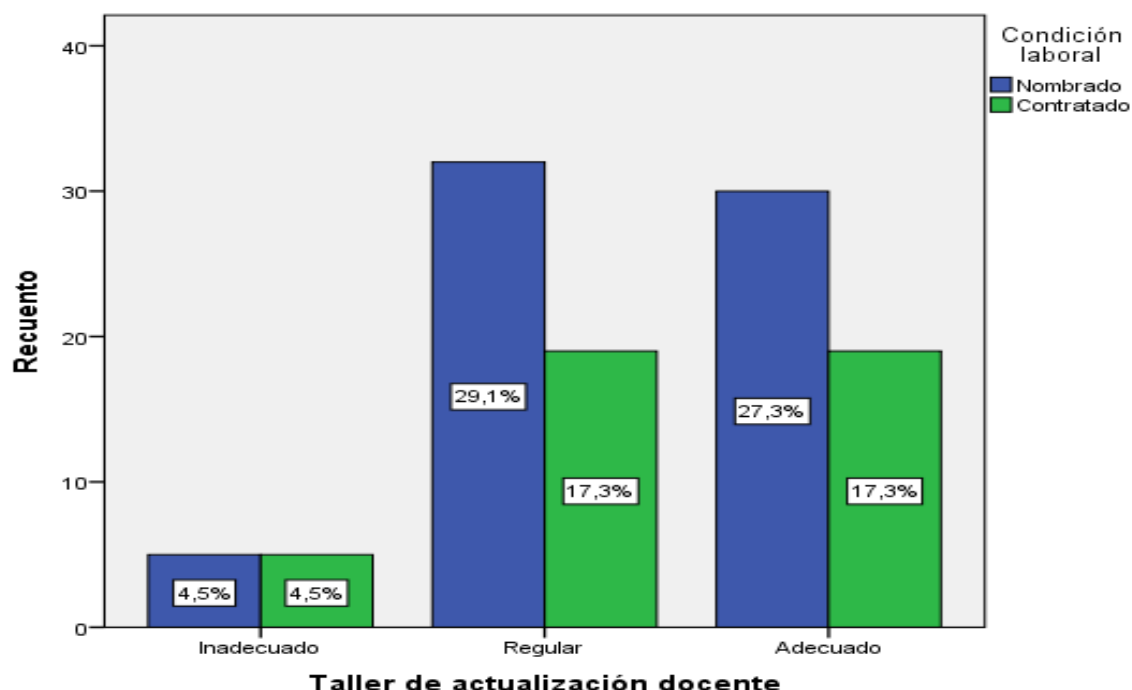


Figura 19. Niveles de la dimensión talleres de actualización docente y condición laboral.

Según los resultados, de la tabla 26 figura 19 los índices del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización, según condición laboral, lo observamos como sigue: Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 4,5% igual a 5 docentes de condición nombrado, el 4,5% igual a 5 docentes de condición contratado consideran que las estrategias formativas del acompañamiento de la dimensión talleres de actualización docente se viene realizando de manera inadecuada; el 29,1% igual a 32 docentes nombrados, el 17,3% igual 19 docentes de condición contratados, consideran el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización docente regular; el 27,3% igual a 30 docentes nombrados, el 17,3% igual a 19 docentes contratados, afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización docente es adecuado.

Cierta cantidad docentes nombrados de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a la dimensión talleres de actualización docente regular, ya que no llena las expectativas de los asistentes con respecto a los conocimientos brindados.

Tabla 27

*Análisis comparativo entre la dimensión Reunión de trabajo colegiado y tiempo de servicio*

		Tiempo de servicio					Total
		5 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años	
Reunión de trabajo colegiado	Recuento	6	1	0	2	6	15
	Inadecuado						
	% del total	5,5%	0,9%	0,0%	1,8%	5,5%	13,6%
	Recuento	18	3	7	0	7	35
	Regular						
	% del total	16,4%	2,7%	6,4%	0,0%	6,4%	31,8%
	Recuento	24	4	10	5	17	60
	Adecuado						
	% del total	21,8%	3,6%	9,1%	4,5%	15,5%	54,5%
Total	Recuento	48	8	17	7	30	110
	% del total	43,6%	7,3%	15,5%	6,4%	27,3%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS V20 (2018).

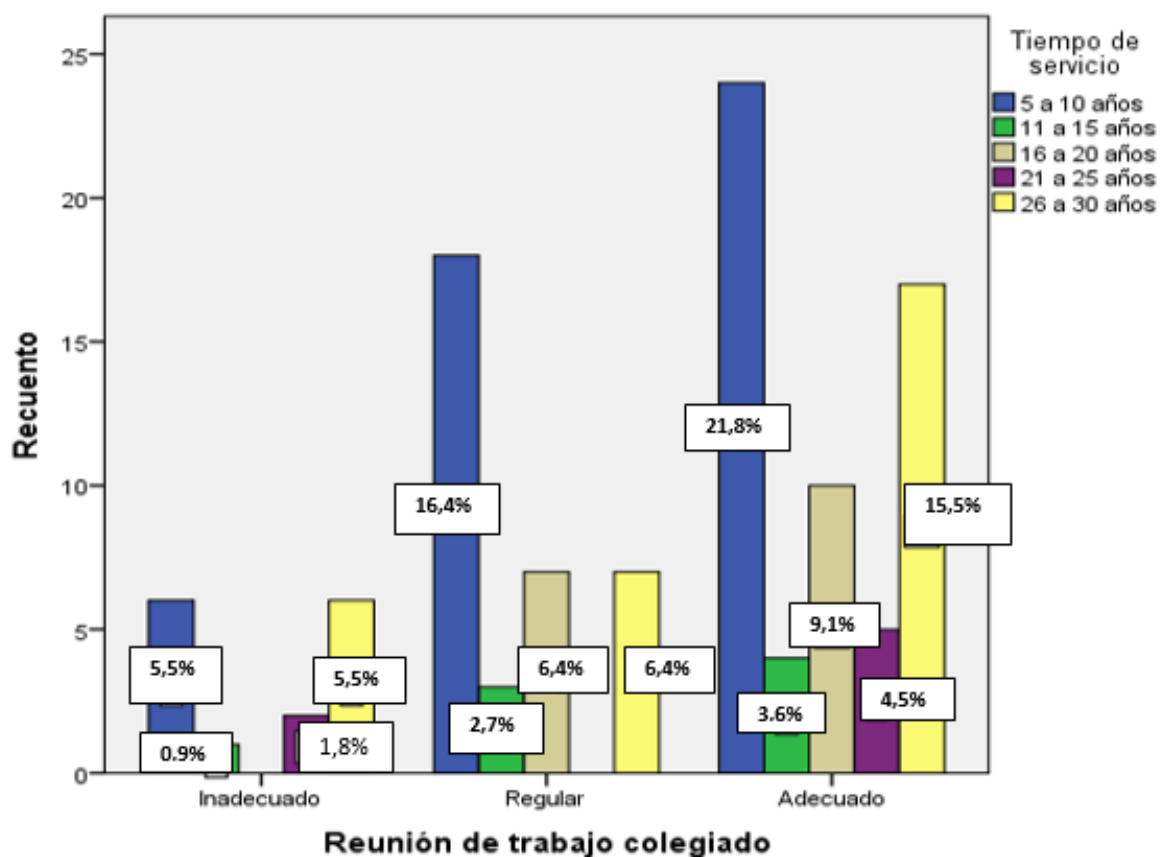


Figura 20. Niveles de la dimensión reunión de trabajo colegiado y tiempo de servicio.

De la tabla 27 figura 20, del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 5,5% igual a 6 docentes encuestados que oscilan entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 0,9% igual a 1 docente que oscilan entre 11 a 15 años de servicio, el 1,8% igual a 2 docentes que fluctúan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio, el 5,5% de 6 docentes encuestados que oscilan entre 26 a 30 años consideran que la dimensión reunión de trabajo colegiado es inadecuado; el 16,4% igual a 18 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 2,7% igual a 3 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 6,4% igual a 7 docentes que oscilan entre 16 a 20 años de tiempo de servicio, y 26 a 30 años de servicio afirman que la reunión de trabajo colegiado es regular. El 21,8% igual a 24 docentes que oscila entre 5 a 10 años de tiempo de servicio, el 3,6% igual a 4 docentes que oscilan entre 11 a 15 años de tiempo de servicio, el 9,1% igual a 10 docentes que oscilan entre 16 a 20 años, el 4,5% igual a 5 docentes que oscilan entre 21 a 25 años de tiempo de servicio y 15,5% igual a 17 docentes que oscilan entre 26 a 30 años afirman que la dimensión reunión de trabajo colegiado es adecuado.

Cierta cantidad docentes que oscilan entre 5 a 10 años de servicio de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a las reuniones de trabajo colegiado regular, evidenciando falta de compromiso hacia la Institución Educativa.

Tabla 28

*Análisis comparativo entre la dimensión Reunión de trabajo colegiado y condición laboral*

		Condición laboral			
		Nombrado	Contratado	Total	
Reunión de trabajo colegiado	Inadecuado	Recuento	9	6	15
		% del total	8,2%	5,5%	13,6%
	Regular	Recuento	25	10	35
		% del total	22,7%	9,1%	31,8%
	Adecuado	Recuento	33	27	60
		% del total	30,0%	24,5%	54,5%
	Total	Recuento	67	43	110
		% del total	60,9%	39,1%	100,0%

*Nota.* Análisis estadístico SPSS V20 (2018).

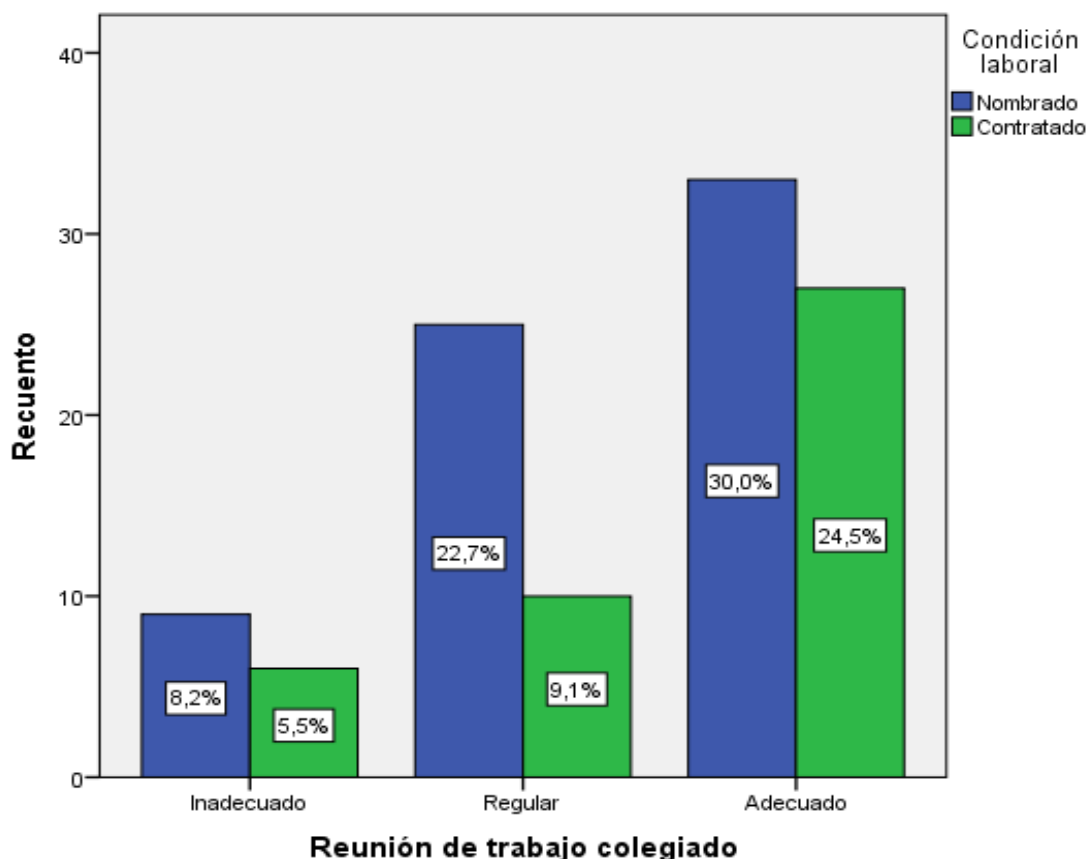


Figura 21. Niveles de la dimensión reunión de trabajo colegiado y condición laboral.

Según los resultados, de la tabla 28 figura 21, el 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 8,2% igual a 9 docentes de condición nombrado, el 5,5% igual a 6 docentes de condición contratado consideran que las estrategias formativas del acompañamiento de la dimensión reunión de trabajo colegiado se viene realizando de manera inadecuada; el 22,7 % igual a 25 docentes nombrados, el 9,1% igual 10 docentes de condición contratados, consideran el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado regular; el 30% igual a 33 docentes nombrados, el 24,5% igual a 27 docentes contratados, afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado es adecuado.

Cierta cantidad docentes nombrados de la RED 25 UGEL N° 01 consideran a la dimensión reunión de trabajo colegiado regular, ya que persiste el trabajo individualista imperando la falta de comunicación.



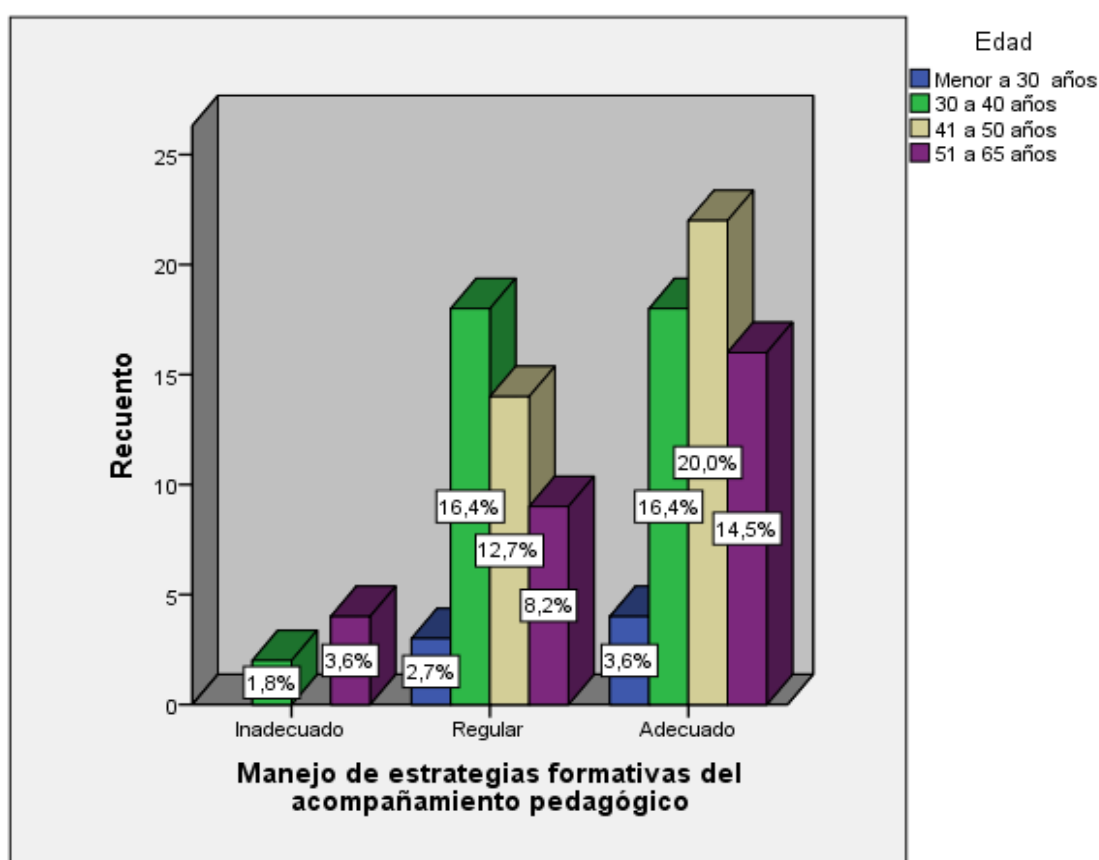
### 3.2.3 Análisis comparativo con las variables intervinientes

Tabla 29

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y la edad de los docentes*

			Menor a 30 años	30 -40 años	41-50 años	51-65 años	Total	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inadecuado	Recuento	0	2	0	4	6	
		% del total	0,0%	1,8%	0,0%	3,6%	5,5%	
	Regular	Recuento	3	18	14	9	44	
		% del total	2,7%	16,4%	12,7%	8,2%	40,0%	
	Adecuado	Recuento	4	18	22	16	60	
		% del total	3,6%	16,4%	20,0%	14,5%	54,5%	
			Recuento	7	38	36	29	110
			% del total	6,4%	34,5%	32,7%	26,4%	100,0%

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V20 (2018).



*Figura 22.* Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por edad de los docentes.

Según los resultados, de la tabla 29 figura 22 del 100% de encuestados es decir de 110 docentes, el 1,8% igual a 2 docentes que oscila de 30 a 40, el 3,6% igual a 4 docentes de 51 a 65 años consideran que las estrategias formativas del acompañamiento se viene realizando de manera inadecuada; el 2,7% igual a 3 docentes menores da 30 años, el 16,4% igual 18 docentes de 30 a 40 años, el 12,7% igual a 14 docentes que oscilan de 41 a 50 años, el 8,2 igual a 9 docentes que oscilan de 51 a 65 años consideran el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico regular; el 3,6% igual a 4 docentes que son menores a 30 años, 16,4% igual a 18 docentes que oscilan entre 30 a 40 años, 20% igual a 22 docentes que oscilan entre 41 a 50 años y 14,5% igual a 16 docentes que oscilan entre 51 a 65 años afirman que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es adecuado.

La mayoría de docentes de la RED 25 UGEL N° 01 consideran que la edad del docente es un factor que permite asumir con experiencia el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes.

Tabla 30

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el sexo de los docentes*

			Masculino	Femenino	Total
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inadecuado	Recuento	1	5	6
		% del total	0,9%	4,5%	5,5%
	Regular	Recuento	1	43	44
		% del total	0,9%	39,1%	40,0%
	Adecuado	Recuento	12	48	60
		% del total	10,9%	43,6%	54,5%
	Total	Recuento	14	96	110
		% del total	12,7%	87,3%	100,0%

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V20 (2018).

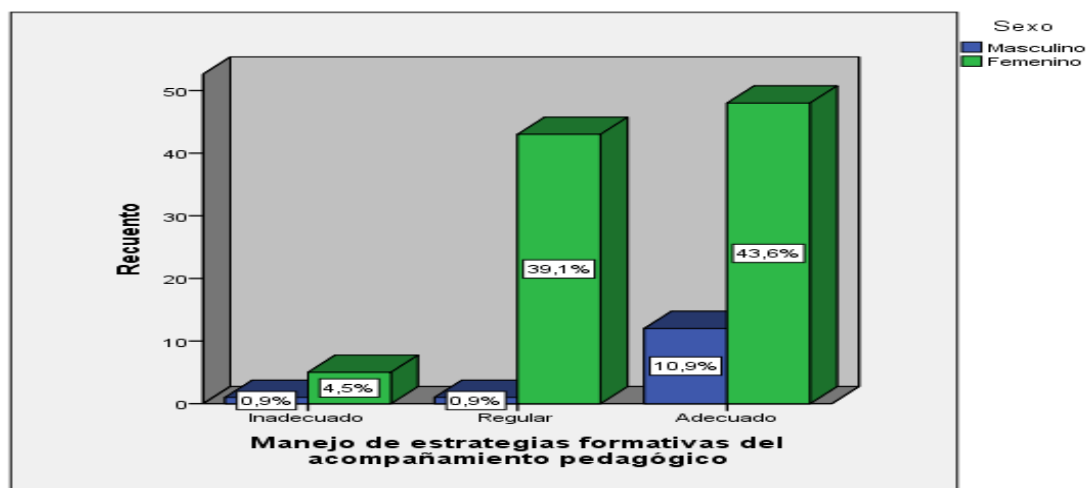


Figura 23. Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por sexo de los docentes.

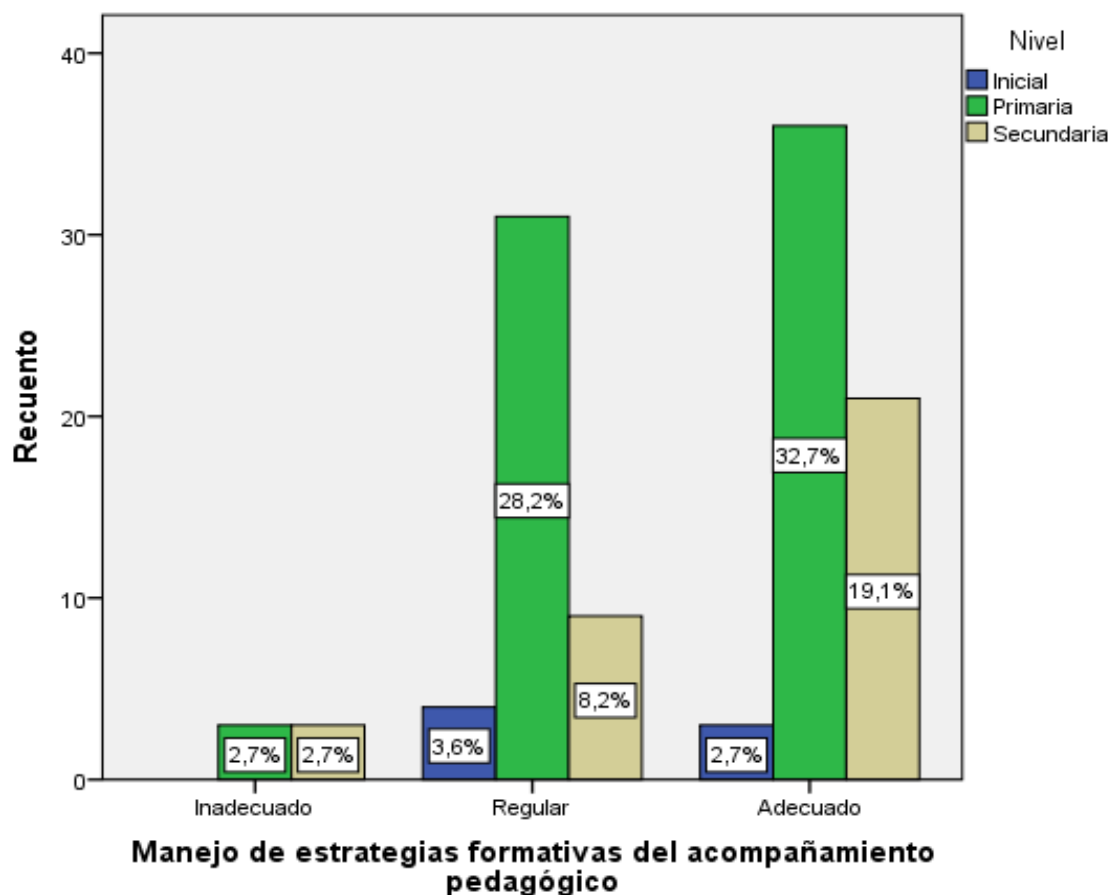
Según la tabla 30 figura 23, el 0,9% igual a 1 docente, perteneciente al sexo masculino y 4,5% igual a 5 docentes, del sexo femenino, perciben a la dimensión en estudio como inadecuado, el 0,9% igual a 1 docente perteneciente al sexo masculino y 39,1% igual a 43 docentes pertenecientes al sexo femenino consideran que es regular y el 10,9% igual a 12 docentes perteneciente al sexo masculino y el 43,6% igual 48 docentes del sexo femenino consideran que es adecuado.

Tabla 31

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el nivel educativo de enseñanza de los docentes*

			Nivel			Total	
			Inicial	Primaria	Secundaria		
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inadecuado	Recuento	0	3	3	6	
		% del total	0,0%	2,7%	2,7%	5,5%	
	Regular	Recuento	4	31	9	44	
		% del total	3,6%	28,2%	8,2%	40,0%	
	Adecuado	Recuento	3	36	21	60	
		% del total	2,7%	32,7%	19,1%	54,5%	
	Total		Recuento	7	70	33	110
			% del total	6,4%	63,6%	30,0%	100,0%

Nota. Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).



*Figura 24.* Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por nivel educativo de enseñanza de los docentes

De la tabla 31 figura 24 los índices de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por nivel educativo de enseñanza de los docentes lo observamos cómo sigue. Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes el 2,7% igual a 3 docentes de nivel primaria, igual que 3 docentes de nivel secundaria perciben a la variable en estudio en un nivel inadecuado; el 3,6% igual a 4 docentes de nivel inicial, el 28,2% igual a 31 docentes de nivel primaria y 8,2% igual a 9 docentes del nivel secundaria perciben a la variable en estudio en un nivel regular; el 2,7% igual a 3 docentes del nivel inicial, el 32,7% igual a 36 docentes de nivel primaria y 19,1% igual a 21 docentes de nivel secundaria perciben a la variable en estudio en un nivel adecuado.

Se puede concluir, que los niveles educativos de enseñanza de los docentes de inicial y secundaria recién vienen siendo atendidos por un acompañante que les brinde estrategias formativas durante el acompañamiento pedagógico.

Tabla 32

*Análisis comparativo entre el manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y la institución educativa donde laboran los docentes*

			San José	Virgen Inmaculada Del Rosario	Rudy Echegaray Fajardo	Santísim a Cruz	Víctor Morón	Víctor Andrés Belaunde	Nuestra Sra. Del Carmen	Virgen De Fátima	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Inade cuado	Recuento	3	1	0	0	0	2	0	0	6
		% del total	2,7%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	5,5%
	Regular	Recuento	5	14	1	1	4	16	0	3	44
		% del total	4,5%	12,7%	0,9%	0,9%	3,6%	14,5%	0,0%	2,7%	40,0 %
	Adecua do	Recuento	10	3	11	1	11	22	2	0	60
		% del total	9,1%	2,7%	10,0%	0,9%	10,0%	20,0%	1,8%	0,0%	54,5 %
Total		Recuento	18	18	12	2	15	40	2	3	110
		% del total	16,4 %	16,4%	10,9%	1,8%	13,6%	36,4%	1,8%	2,7%	100,0 %

Nota. Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

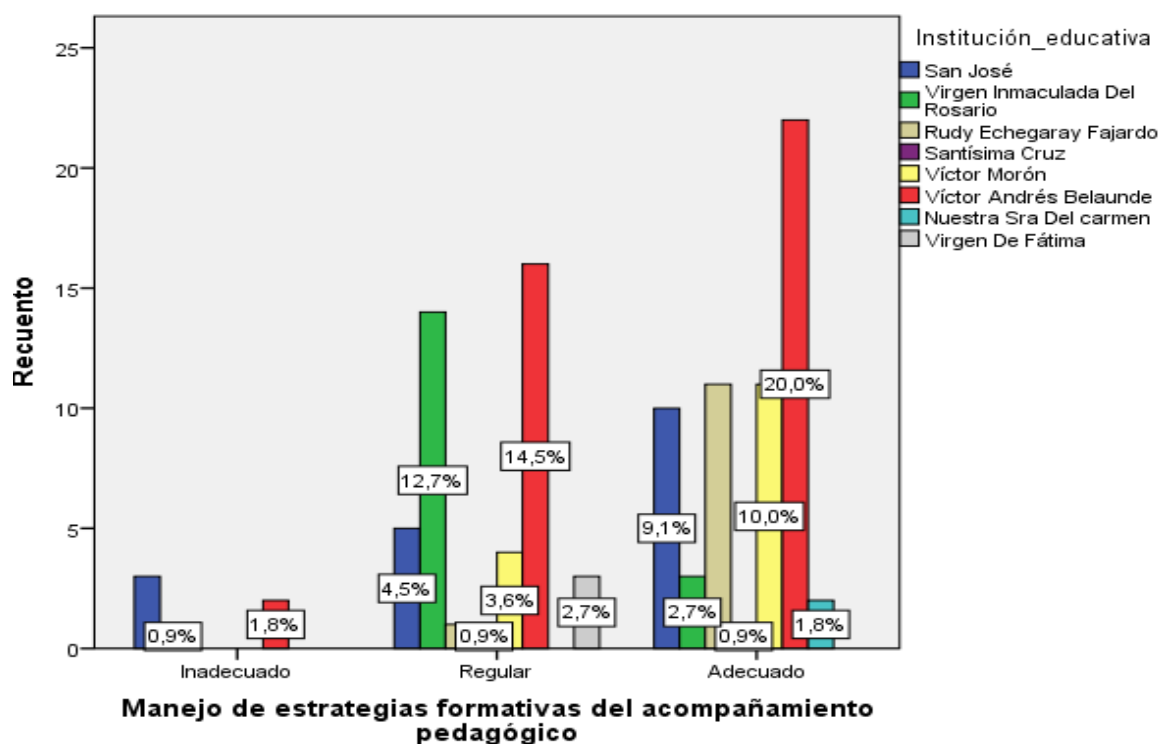


Figura 25. Niveles del manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por institución educativa en donde laboran los docentes.

De la tabla 32 figura 25 los índices de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico por Institución Educativa en donde laboran los docentes lo observamos cómo sigue. Del 100% de encuestados es decir de 110 docentes el 2,7% de los (3) docentes de la I.E. “San José”, el 0,9% de los (1) docentes de la I.E. “Virgen Inmaculada del Rosario” y el 1,8% de los (2) docentes de la I.E. “Víctor Andrés Belaúnde”, perciben al manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico inadecuado.

El 4,5% de los (5) docentes de la I.E. “San José”, el 12,7% de los (14) docentes de la I.E. “Virgen Inmaculada del Rosario” el 0,9% de 1 docente de la I.E. “Rudy Echegaray Fajardo” y de la I.E. “Santísima Cruz” 3,6% de los (4) docentes de la I.E. “Víctor Morón” 14,5% de los (16) docentes de la I.E. “Víctor Andrés Belaúnde” y el 2,7% de los (23) docentes de la I.E. “Virgen de Fátima”, perciben al manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico regular.

El 9,1% de los (10) docentes de la I.E. “San José”, el 2,7% de los (3) docentes de la I.E. “Virgen Inmaculada del Rosario” el 10,0% de los 11 docentes de la I.E. “Rudy Echegaray Fajardo” el 0,9% de 1 docente de la I.E. “Santísima Cruz” 10% de los (11) docentes de la I.E. “Víctor Morón” 20% de los (22) docentes de la I.E. “Víctor Andrés Belaúnde” y el 1,8% de los (2) docentes de la I.E. “Nuestra señora del Carmen”, perciben al manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico adecuado.

### **3.3. Prueba de hipótesis o análisis inferencial**

Después de conocer de manera descriptiva los niveles de la variable y las dimensiones en comparación con las variables intervinientes, a continuación, se presentan las pruebas de hipótesis.

Nivel de significación estadística:  $\alpha = 0.05$

Valor de significación estadística:  $p\_valor$

Decisión;  $p\_valor < \alpha$ : se rechaza la hipótesis nula

$p\_valor > \alpha$ : se acepta la hipótesis nula

### 3.3.1 Hipótesis general

Ho: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral.

Ha: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

Tabla 33

*Contrastación de hipótesis general, según tiempo de servicio.*

Rangos		N	Rango	Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>	
Tiempo de servicio			promedio		
				Chi- cuadrado	7,8
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	5 a 10 años	48	<b>53,58</b>	gl	4
	11 a 15 años	8	<b>53,94</b>		
	16 a 20 años	17	<b>67,85</b>		
	21 a 25 años	7	<b>76,36</b>		
	26 a 30 años	30	47,12		
				Sig. Asintòt	,099
				a.Prueba de Kruskal Wallis	
				b. Variable de agrupación:	
				Tiempo de servicio	
Total					
	Total	<b>110</b>			

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 33, se muestran los resultados comparativos por tiempo de servicio de los docentes; para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 7,810 con 4 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p\_valor igual a .099 frente al nivel de significación  $\alpha = 0.05$ ; la comparación se tiene que  $p\_valor > \alpha$ , lo que implica aceptar la hipótesis nula.

Tabla 34

*Contrastación de hipótesis general, según la condición laboral*

	Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Nombrado	67	52,73	<b>3533,00</b>	U deMann-Whitney	<b>1255,000</b>
	Contratado	43	59,81	<b>2572,00</b>	Z	<b>1,137</b>
	Total	110			Sig. asintót. (bilateral)	<b>,256</b>
						a.-Variable de agrupación: Condición laboral

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 34, se muestran los resultados comparativos por condición laboral; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística: p\_valor de 0,256 mayor a:  $\alpha = 0.05$ .

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula que dice:

“El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018, es diferente según tiempo de servicio y condición laboral”.

### 3.3.2 Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Ho: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral.

Ha: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.



Tabla 35

*Contrastación de hipótesis específica 1, según tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	
Visita al docente en aula	5 a 10 años	48	56,73	Visita al docente en aula
	11 a 15 años	8	54,94	Chi- cuadrado <b>10,098</b>
	16 a 20 años	17	64,00	gl <b>4</b>
	21 a 25 años	7	80,36	Sig. asintót. <b>,069</b>
	26 a 30 años	7	80,36	a.-Prueba de Kruskal-Wallis
	total	30	43,07	B.-Variable de agrupación: tiempo de servicio.
		110		

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

En la tabla 35, se muestran los resultados comparativos por tiempo de servicio de los docentes; para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 10,098 con 4 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p\_valor igual a .069 frente al nivel de significación  $\alpha = 0.05$ ; la comparación se tiene que  $p\_valor > \alpha$ , lo que implica aceptar la hipótesis nula.

Tabla 36

*Contrastación de hipótesis específica 1, según condición laboral*

	Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>
Visita al docente en aula	Nombrado	67	51,69	<b>3463,00</b>	Visita al docente en aula
	Contratado	43	61,44	<b>2642,00</b>	U deMann-Whitney <b>1185,000</b>
	Total	110			Z <b>1,566</b>
					Sig. asintót. (bilateral) <b>,117</b>
					a.-Variable de agrupación: Condición laboral

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

En la tabla 36, se muestran los resultados comparativos por condición laboral; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual

compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística:  $p\_valor$  de 0,117 mayor a:  $\alpha = 0.05$ .

Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula que dice: “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral”.

## Hipótesis específica 2

Ho: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión el grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según edad, es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral.

Ha: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión el grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según edad, es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

Tabla 37

*Contrastación de hipótesis específica 2, según tiempo de servicio*

		Tiempo de servicio	N	Rango promedio		
					Grupo de interaprendizaje	
Grupo de interaprendizaje	5 a 10 años	48	51,74	Chi- cuadrado	3,499	
	11 a 15 años	8	58,75	gl	4	
	16 a 20 años	17	63,88	Sig. asintót.	,478	
	21 a 25 años	7	69,36	a.-Prueba de Kruskal-Wallis		
	26 a 30 años	30	52,67	B.-Variable de agrupación: tiempo de servicio.		
	total	110				

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

En la tabla 37, se muestran los resultados comparativos por tiempo de servicio de los docentes; para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de

asociación de Chi-cuadrado con valor de 3,499 con 4 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística  $p\_valor$  igual a .478 frente al nivel de significación  $\alpha = 0.05$ ; la comparación se tiene que  $p\_valor > \alpha$ , lo que implica aceptar la hipótesis nula.

Tabla 38

*Contrastación de hipótesis específica 2, según la condición laboral*

		Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
Grupo de interaprendizaje	Nombrado		67	53,57	<b>3589,50</b>	Grupo de Interaprendizaje	
	Contratado		43	58,50	<b>2515,50</b>	U deMann-Whitney	<b>1311,500</b>
	Total		110			Z	<b>-,792</b>
						Sig. asintót. (bilateral)	<b>,428</b>
a.-Variable de agrupación: Condición laboral							

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

En la tabla 38, se muestran los resultados comparativos por condición laboral; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística:  $p\_valor$  de 0,428 mayor a:  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto se acepta la hipótesis nula que dice: “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión el grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según edad, es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral”.

### Hipótesis específica 3

Ho: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral.

Ha: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización docente de los docentes de las

Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

Tabla 39

*Contrastación de hipótesis específica 3, según tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	
Taller de actualización docente	5 a 10 años	48	50,71	Taller de actualización docente
	11 a 15 años	8	54,88	Chi- cuadrado
	16 a 20 años	17	65,59	gl
	21 a 25 años	7	71,50	Sig. asintót.
	26 a 30 años	7	71,50	
	total	30	53,88	a.-Prueba de Kruskal-Wallis
		110		B.-Variable de agrupación: tiempo de servicio.

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018).

En la tabla 39, se muestran los resultados comparativos por tiempo de servicio de los docentes; para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 4,640 con 4 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística p\_valor igual a .326 frente al nivel de significación  $\alpha = 0.05$ ; la comparación se tiene que  $p\_valor > \alpha$ , lo que implica aceptar la hipótesis nula.

Tabla 40

*Contrastación de hipótesis específica 3, según la condición laboral*

	Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>
Taller de actualización docente	Nombrado	67	55,87	<b>3743,00</b>	Taller de actualización docente
	Contratado	43	54,93	<b>2362,00</b>	U deMann-Whitney
	Total	110			<b>1416,000</b>
					Z
					<b>-,150</b>
					Sig. asintót. (bilateral)
					<b>,881</b>
					a.-Variable de agrupación: Condición laboral

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 40, se muestran los resultados comparativos por condición laboral; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual

compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística:  $p\_valor$  de 0,881 mayor a:  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula que dice: “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según condición laboral.”

#### Hipótesis específica 4

Ho: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral.

Ha: El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.

Tabla 41

*Contrastación de hipótesis específica 4, según tiempo de servicio*

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	
Reunión de trabajo colegiado	5 a 10 años	48	52,99	Reunión de trabajo colegiado Chi- cuadrado gl Sig. asintót. a.-Prueba de Kruskal-Wallis B.-Variable de agrupación: tiempo de servicio.
	11 a 15 años	8	50,88	
	16 a 20 años	17	63,21	
	21 a 25 años	7	63,93	
	26 a 30 años	7	63,93	
	total	30	54,42	
		110		

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 41, se muestran los resultados comparativos por tiempo de servicio de los docentes; para la comparación de “n” muestras independientes se procedió por el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, con la prueba de asociación de Chi-cuadrado con valor de 1,992 con 4 grados de libertad, teniendo un valor de significación estadística  $p\_valor$  igual a .737 frente al nivel de

significación  $\alpha = 0.05$ ; la comparación se tiene que  $p\_valor > \alpha$ , lo que implica aceptar la hipótesis nula.

Tabla 42

*Contrastación de hipótesis específica 4, según la condición laboral*

		Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
Reunión de trabajo colegiado	Nombrado		67	52,31	<b>3504,50</b>	Reunión de trabajo colegiado	
	Contratado		43	60,48	<b>2600,50</b>		
	Total		110				
						U deMann-Whitney	<b>1226,500</b>
						Z	<b>-1,315</b>
						Sig. asintót. (bilateral)	<b>,189</b>
						a.-Variable de agrupación: Condición laboral	

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 42, se muestran los resultados comparativos por condición laboral; para el análisis de la prueba de hipótesis se utilizó la U de Mann-Whitney, la cual compara dos muestras independientes. En tal sentido se obtuvo un valor de significancia estadística:  $p\_valor$  de 0,189 mayor a:  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula que dice: “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según condición laboral”.

## **IV. Discusión**

Respecto a la hipótesis general, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 aún se evidencia que el 40% que es igual a 44 docentes vienen recibiendo de forma regular por parte de los directivos o acompañantes un asesoramiento individualizado analizando su práctica pedagógica en su propio centro educativo que le ayude a superar sus dificultades, innovando estrategias y métodos pedagógicos orientada a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 18,2% de los docentes (20) encuestados consideran que las estrategias formativas de acompañamiento es regular que está en proceso para lograr que el directivo o acompañante brinde una asesoría pedagógica pertinente hacia el docente, brinde un soporte técnico y afectivo que logre impulsar el proceso de cambio a partir de la asistencia técnica el dialogo y la reflexión sobre la practica pedagógica ya que algunos directivos, han priorizado sus funciones administrativas, ante que las pedagógicas sumado a ello tenemos la formación recibida por los directivos, para asumir esta responsabilidad de una permanente formación y actualización para ejercer este liderazgo. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes según el tiempo de trabajo es diferente.

Se encontró que el 27,3% de los docentes ( 30) encuestados son de condición laboral nombrados quienes consideran que las estrategias formativas del acompañamiento están en un nivel regular es decir está en proceso porque los docentes están realizando el análisis reflexivo de su práctica y de los entornos en los que se realiza para ello requiere un trabajo sistemático de examen de interrogación sobre la enseñanza pero existe algunos docentes que les cuesta despojarse de sus base teóricas, es necesario modificar su modo de actuar, para ello necesitan de un asesor que le ayude a adquirir nuevos hábitos que les permite enriquecer sus prácticas de enseñanza, que les ayude a reflexionar sobre las actividades realizadas durante su formación inicial. Para evidenciar esto se realizó el análisis comparativo entre manejo de estrategias formativas de acompañamiento y la condición laboral de los docentes utilizando la prueba de U de Mann-Whitney



obteniendo que la percepción en condición laboral es diferente en los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018.

Dichos resultados guardan relación con las conclusiones que estableció Bromley (2017), cuyos resultados descriptivos mostraron que un 46% de los docentes (26) encuestados tienen un nivel regular por lo cual cuando el docente es acompañado se siente más comprometido mejorará la enseñanza aprendizaje. En tal sentido Vezud y Alliaud (2012) afirma que acompañamiento pedagógico son espacios de aprendizaje en forma colegiada en el interior de la institución educativa donde se realiza una deconstrucción de la práctica pedagógica. Este proceso del acompañamiento se sustenta en la reflexión de la práctica pedagógica, donde se examina las teorías implícitas, los esquemas que maneja el docente, tratando de realizar un autoanálisis y un coanálisis entre pares (directivo y docente) favoreciendo a un desarrollo personal, profesional e institucional estableciéndose una buena relación en un clima de confianza y respeto orientado al desarrollo personal, profesional, e institucional. Por ello los docentes requieren de un apoyo externo, que actúan como mediadores y facilitadores de cambio por lo tanto el acompañamiento es una estrategia de desarrollo y de formación permanente del profesorado.

Respecto a la hipótesis específica 1 los resultados es 34,5% igual a 38 docentes que consideran que el nivel de visitas al docente en aula es regular que está en proceso donde el docente pone especial atención a los cambios que requiere su práctica pedagógica realizando un agudo análisis a través de una comunicación horizontal con su acompañante.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión visita al docente y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 16,4% de los docentes (18) encuestados consideran que las estrategias formativas de acompañamiento es regular ya que algunos acompañantes o directivos no les brinda las orientaciones necesarias sobre la planificación curricular, la elaboración de unidades y sesiones estrategias didácticas o herramientas necesarios para aplicar durante la enseñanza aprendizaje. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes

sobre la dimensión visitas al docente en aula es diferente según el tiempo de servicio.

De acuerdo al análisis con la prueba de la U de Mann-Whitney, determina que el nivel de manejo de estrategias formativas de la dimensión visitas al docente en aula es diferente según condición laboral concluyendo que 24,5% de docentes nombrados perciben en un nivel regular ya que existe una tendencia de docentes nombrados que se resisten a recibir la visita de un acompañante, se resiste a recibir recomendaciones sobre su práctica pedagógica y poca flexibilidad ante las críticas.

Estos resultados son coherentes con lo que propone Salazar (2018) titulada “Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del nivel primaria, en la RED 04, UGEL 05, Lima 2018” señala que 51,9% de los encuestados, es decir 55 docentes perciben que las visitas en aula es regular por lo tanto el desempeño profesional docente también es regular, concluye que a mayor nivel de visitas en el aula mayor será el nivel de desempeño profesional docente. Así mismo dicha investigación se sustenta con lo que plantea MINEDU (2014) en el “Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes” sostiene que la visita al aula es una asesoría personalizada con registro de hechos, compromisos en función a identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ, contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para mejorar los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes.

En cuanto a la hipótesis específica 2 los resultados permitieron identificar que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 ha alcanzado el 42,7% igual a 47 docentes manifestando que es regular que está en proceso de este espacio ayude a los docentes a intercambiar sus experiencias y aprendizajes.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 21,8% de (24) docentes encuestados consideran que es regular que estos espacios permite profundizar en determinadas estrategias pedagógicas, que exige un alto grado de participación de los docentes pero al realizarse fuera de la jornada laboral afecta

su horario y su economía pues todo lo que se haga fuera de la jornada laboral no es pagado por el estado, se observa a los docentes con acompañamiento sobrecargados de horas lo que causa tedio y rechazo. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes sobre la dimensión grupo de interaprendizaje es diferente según el tiempo de servicio.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión grupo de interaprendizaje y la condición laboral de los docentes el 27,3% de (30) docentes nombrados consideran que es regular ya que algunos docentes tienen predisposición a formar pequeñas comunidades de aprendizaje deciden reunirse para reflexionar sobre sus propias necesidades formativas mientras que otros no muestran compromiso en asistir buscan excusas y evitan participar para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de U de Mann-Whitney, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes sobre la dimensión grupo de interaprendizaje es diferente según condición laboral.

Estos resultados se oponen a las conclusiones de Trejo (2018) que 56,7% del personal docente precisa que sus directivos emplean los grupos de interaprendizaje como estrategia de formación del acompañamiento en un nivel eficiente para atender las necesidades de la comunidad educativa. Así mismo dicha investigación se sustenta en Minedu (2017) considera espacios de pequeñas comunidades de aprendizaje formativas entre los docentes, donde se toca asuntos de interés para todo el grupo de profesionales considerando sus necesidades pedagógicas, enriqueciendo sus aprendizajes por medio de la experiencia de sus pares, logrando la reflexión colectiva desde la práctica docente.

Respecto a la hipótesis específica 3 los resultados permitieron que se identifique el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente, de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 el 46,4% igual a 51 docentes encuestados manifestaron que es regular, que está en proceso de ser logrado ya que estos espacios ofrecen la posibilidad de confrontar las propias experiencias con una práctica educativa de calidad, bajo el liderazgo de un experto que ofrece el taller.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión taller de actualización y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 22,7% de (25) docentes encuestados consideran que es regular ya que estos talleres brindan información relevante que brinda el sustento teórico de la práctica pedagógica pero existe algunos docentes que manifiestan que al asistir a estos talleres quedan reducidos a ser participantes pasivos permanecen gran cantidad de horas desarrollando contenidos altamente teóricos, en donde lamentablemente suelen sacrificar el intercambio de experiencias, la práctica en el aula, los grupos de discusión interna. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes sobre la dimensión talleres de actualización docente es diferente según el tiempo de servicio.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión taller de actualización docente y la condición laboral el 29,1% de (32) docentes nombrados consideran que regular que existe un compromiso en participar.

Asimismo Salazar (2018) en su tesis llegó al dato descriptivo que el 50% de los encuestados, es decir 53 docentes, sostienen que los talleres son de nivel regular; Estos resultados confirman al estudio realizado por Vásquez (2017) determinó que un 62,5% se ubican en la escala logro previsto dichos resultados demuestra que a mejor actualización docentes, también mayor será el rendimiento académico de los estudiantes por lo tanto menos estudiantes reprobados o menos estudiantes retirados, de tal manera se mantiene las metas de atención y se crea una confianza de los padres de familia. Así mismo dicha investigación se sustenta Alfaro y Badilla (2015) considera el taller como una oportunidad académica hacia los profesores donde pueden intercambiar conocimiento llevar a la práctica acciones educativas para enriquecer su trabajo.

Respecto a la hipótesis específica 4 se determinó que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es regular con 31,8% igual a 35 docentes encuestados consideran la reunión de trabajo colegiado en un nivel regular, que están en

proceso de consideran a la reunión de trabajo colegiado como un espacio para asegurar los propósitos de las I.E. el trabajar colegiadamente ayuda a compartir conocimientos, compartir experiencias y dificultades desarrollado en un clima de reflexión, de diálogo, fortaleciendo el sentimiento de solidaridad y respeto mutuo. Al compartir las tareas y responsabilidades se logra una mayor integración entre los docentes, se trabaja con menos tensión, se reduce la carga de responsabilidades pero se evidencia unos cuantos docentes se resisten al trabajo colegiado porque evidenciamos que aún persiste el trabajo individualista por la falta de compromiso, falta de una comunicación eficaz o la presencia de un clima laboral adverso.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reuniones de trabajo colegiado y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 16,4% de (18) docentes nombrados encuestados consideran que es regular que favorece a trabajar solidariamente a establecer una comunicación asertiva y acuerdos pero se evidencia algunos docentes poco integradores poco sociables que participan en asegurar los propósitos de la I.E. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que la percepción de los docentes sobre la dimensión reuniones de trabajo colegiado es diferente según el tiempo de servicio.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la dimensión reunión de trabajo colegiado y la condición laboral el 22,7% de (25) docentes nombrados consideran que es regular que el reunirse favorece a desarrollar sus habilidades sociales a ayudarse entre ellos y conocerse mejor a desarrollan una visión compartida.

Estos resultados se relacionan a la investigación de Serrano (2015) que nos indica que los docentes perciben el trabajo colegiado como un medio útil de formación así como para mejorar las relaciones sociales entre los compañeros y ayudarse mutuamente en los problemas que pudiera seguir. Así mismo dicha investigación se sustenta en Rodríguez (2015) que refiere que todos los profesores de una institución educativa analizan los asuntos académicos y los propuestos que puedan surgir en un trato horizontal considerando sus experiencias y los conocimientos de cada uno de los integrantes que aportan.

## **V. Conclusiones**

### **Primero:**

De acuerdo al objetivo general, propuesta en la presente manifiesta que los docentes (44) representado por el 40% del total considera que estrategias formativas del acompañamiento pedagógico se viene realizando en las instituciones educativas de manera regular, esto quiere decir que está en proceso de fortalecer el desempeño de los docentes revisando de manera crítica la práctica pedagógica promoviendo el análisis reflexivo orientada a la mejora en la calidad de los aprendizajes. Siendo los resultados de la prueba Kruskal W Wallis para tiempo de servicio  $0,099 > 0,05$  y los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney para condición laboral  $0,256 > 0,05$ . Por lo tanto, se comprueba que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según tiempo de servicio y condición laboral.

### **Segundo**

De acuerdo al objetivo específico 1 propuesta en la presente manifiesta que la mayor parte de los docentes (38) representado por el 34,5% del total considera que las visitas al docente en aula como estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular, esto quiere decir que las visitas de aula está en proceso de favorecer a desarrollar los saberes, estrategias y recursos de enseñanza aprendizaje de los docentes mediante la asesoría y la retroalimentación sobre la práctica en una relación de confianza y respeto profesional. Siendo los resultados de la prueba Kruskal W Wallis  $0,069 > 0,05$  para tiempo de servicio y los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney  $0,117 > 0,05$  para condición laboral. Por lo tanto, se comprueba que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula es diferente según tiempo y condición laboral.

### **Tercero**

De acuerdo al objetivo específico 2 propuesta en la presente investigación manifiesta que la mayor parte de los docentes (47) representado por el 42,7% del total considera que los grupos de interaprendizaje como estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular, esto quiere decir que está en proceso de

que las pequeñas comunidades de profesionales de aprendizaje generen una organización, comunicación compromiso donde todos aprenden teniendo en cuenta una visión compartida. Siendo los resultados de la prueba Kruskal W Wallis  $0,478 > 0,05$  para tiempo de servicio y los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney  $0,428 > 0,05$  para condición laboral. Por lo tanto, se comprueba que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje es diferente según tiempo de servicio y condición laboral.

#### **Cuarto**

De acuerdo al objetivo específico 3 propuesta en la presente investigación manifiesta que la mayor parte de los docentes (51) representado por el 46,4% del total considera que los talleres de actualización docente como estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular esto quiere decir que está en proceso de ser logrado ya que los talleres le brindan un soporte teórico práctico, herramientas necesarias para que tengan una eficaz práctica docente dentro del aula. Siendo los resultados de la prueba Kruskal W Wallis  $0,326 > 0,05$  para tiempo de servicio y los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney  $0,881 > 0,05$  para condición laboral. Por lo tanto, se comprueba que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente es diferente según tiempo de servicio y condición laboral.

#### **Quinto**

De acuerdo al objetivo específico 4 propuesta en la presente investigación manifiesta que la mayor parte de los docentes (35) representado por el 31,8% del total considera que la reunión de trabajo colegiado como estrategias formativas del acompañamiento pedagógico es regular, esto quiere decir que está en proceso de lograr porque cuando los docentes trabajan juntos su creatividad aumenta, permitiendo que con su apoyo potencien su talento, fortaleciendo las relaciones interpersonales, aumentando la eficiencia logrando mayor integración entre los miembros. Siendo los resultados de la prueba Kruskal W Wallis  $0,737 > 0,05$  para tiempo de servicio y los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney  $0,189 > 0,05$  para condición laboral. Por lo tanto, se comprueba que el nivel de manejo de



estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado es diferente según tiempo de servicio y condición laboral.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:**

Desarrollar las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico para la mejora de la calidad educativa de su institución, ya que ella tiene relación con el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas del docente y con el rendimiento de los estudiantes a su cargo.

**Segunda:**

Continuidad y sistematización de las visitas en el aula revisando de manera crítica y reflexiva la práctica pedagógica, orientando al uso de estrategias innovadoras, el uso adecuado de recurso y materiales en la sesión de clases, asumiendo compromisos de cambio y mejora en un clima de confianza y respeto.

**Tercera:**

Crear grupos de interaprendizaje, coordinando las temáticas a desarrollar de acuerdo a las necesidades presentadas promoviendo el trabajo colaborativo, generando una autonomía en los docentes.

**Cuarta:**

Promover la autoformación de sus docentes mediante la ejecución de talleres de fortalecimiento de desempeño contribuyendo a desarrollar competencias en: conocimientos, habilidades y actitudes respondiendo a las demandas pedagógicas de los docentes en su institución educativa.

**Quinta**

Fortalecer las reuniones de trabajo colegiado desarrollando el intercambio de punto de vista de los docentes a través de una comunicación asertiva, compartiendo conocimientos, experiencias, en un clima de respeto y tolerancia, para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas trazadas de la Institución Educativa.

## **VII. Referencias**

- Alfaro, A. y Badilla M. (2015). *El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la educación ciudadana Revista electrónica perspectivas*, Edición 10.
- Arribas, T. (2008). *Validación y confiabilidad de los instrumentos* Madrid, España: Editorial Escuela Española.
- Arizola, G. Torres y Alberca (2011). *Sistematización de la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aula de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca* Lima, Perú editorial CEPESER.
- Balzàn, Y. (2015). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica.
- Bernal, C. (2008). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación Universidad de la Sabana, Colombia. Tercera edición.
- Bromley, Y. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primario, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino*. Universidad César Vallejo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1era ed.) Lima, Perú San Marcos.
- Carrasco, S (2009) *Metodología de investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Dirección de Formación Docente en Servicio- DIFODS (2018). *Acompañamiento pedagógico*.
- Gaitán, M. y Hurtecho, L. (2016). *Acompañamiento pedagógico que realiza la directora para fortalecer el desempeño docente de la Escuela Pública Pablo Antonio Cuadra del Municipio de Indira, departamento de Masaya*.
- Girón, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo y el desempeño docente* Universidad Rafael Landival Guatemala.
- Hernández, M. (2013). *Acompañamiento educativo de 10 escuelas de educación primaria departamento de Quiche (Tesis de maestría) Universidad de San Carlos Guatemala*.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.

- Johnson, M. y Johnson G. (1999). *The insiders. Journal of staff development*. Retrieved July 10,2003 from <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- León, E. (2011). *Acompañamiento pedagógico y colapso educativo: algunos problemas*.
- Ministerio de Educación (2016). *Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Lima: Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Compromiso de gestión escolar y plan anual de trabajo de la IE 2017*. San Borja Perú.
- Ministerio de Educación (2013). *Marco de buen desempeño del directivo*. Santa Anita Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. San Borja Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Grupos de interaprendizaje (GIA) Acompañamiento pedagógico multigrado monolingüe castellano*.
- Ortiz C. y Soza, M. (2014). *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Enmanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua distrito III turno vespertino*.
- Padilla, X. (2014). *Acompañamiento pedagógico como promotor de la mejora de las prácticas pedagógicas en el colegio técnico profesional aprender*.
- Palomino, N. (2016). *Acompañamiento y monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docentes de la IE. 7213*.
- Plasencia, Over (2018). *Acompañamiento pedagógico y desarrollo de la identidad profesional docente en la I.E. Virgen de la Merced Huaura, Lima 2017*.
- Riveros, E. (2011). *El acompañamiento y la educación popular*. Bogotá: Colombia. Editorial Kimpres Ltda.
- Rodríguez, F. y Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza Editado en México instituto universitario Anglo Español*.
- Salazar, P. (2018) *Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del nivel primaria, en la red 04, UGEL 05 Lima 2018*
- Serrano, L. (2015). *El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria*. Maestría en educación y procesos cognitivos. Tlaquepaque Jalisco.

- Sovero, F. (2012). *Monitoreo y supervisión*. Edit. San Marcos. Lima.
- Trejo, R. (2018). *Planeación estratégica y acompañamiento pedagógico en la I.E. Simón Bolívar, UGEL 14, distrito de Oyón, Lima 2017*
- Vásquez, M. (2016). *Acompañamiento pedagógico y la relación con el rendimiento académico del 2do grado de primaria en el área de comunicación de la institución educativa 3055 Túpac Amaru*.
- Vezub. L y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Consejo de formación en educación CFE.

## **Anexos**



**Anexo 1: Artículo científico**



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrategias formativas del acompañamiento  
pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N°  
01, 2018**

**MariLuz Francisca Huayhua Prada**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral; siendo el diseño no experimental, descriptivo; la población estuvo conformada por 158 docentes; y la muestra de 110 docentes de los niveles de inicial primaria y secundaria.

Se demostró en la prueba de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney para la variable y para cada dimensión que hay diferencias significativas del manejo de las estrategias formativas del acompañamiento según tiempo de servicio y condición laboral. Por lo cual concluyo que esta estrategia que tiene como propósito fortalecer al docente en su desempeño y mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

*Palabras claves:* estrategias de formación pedagógica, desempeño docente

## Abstract

The present research proposed as a general objective to determine the level of management of training strategies of the pedagogical accompaniment of the teachers of the Educational Institutions of the NETWORK 25 UGEL N° 01, 2018 according to time of service and working condition; the design being non-experimental, descriptive; the population consisted of 158 teachers; and the sample of 110 teachers from the primary and secondary initial levels.

It was demonstrated in the Kruskal Wallis test and Mann Whitney U test for the variable and for each dimension that there are significant differences in the management of the training strategies of the accompaniment according to time of service and working condition. Therefore, I conclude that this strategy that aims to strengthen the teacher in their performance and improve the levels of student.

Key words: pedagogical training strategies, teaching performance

## **Introducción**

El acceso a la docencia en los diversos países de América Latina los comienzos son difíciles generándoles inseguridad, falta de experiencia hace que los docentes enfrenten cambios y desafíos referidos al aspecto didáctico, aprendiendo por ensayo y error, o recurriendo en busca de apoyo de algún otro docente generoso, esto puede afectar la calidad educativa y los logros de aprendizaje en sus estudiantes desarrollando prácticas tradicionales porque lo consideran adecuadas.

Ante los grandes cambios que enfrenta la sociedad peruana, se ha elaborado el Currículo Nacional donde está el perfil de egreso que son los aprendizajes que tienen que lograr los estudiantes para enfrentar los retos de la sociedad

A nivel local, en la RED 25 de la UGEL N° 01, las instituciones educativas focalizadas tienen el asesoramiento de un acompañante externo según la R.S.G. N° 008-2017-MINEDU y en otras instituciones quien orienta las acciones y las estrategias del acompañamiento pedagógico es el Directivo, quien presenta dificultad de realizar el acompañamiento por sobrecarga administrativa, por escaso dominio académico y didáctico que le permita realizar una reflexión conjunta, brindando un soporte pedagógico a sus docentes para mejorar su práctica pedagógica

## **Antecedentes del problema**

Como investigación internacional, Ruiz (2015) en su tesis *Incidencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del colegio “Liceo Franciscano”*, se ejecutó con el objetivo de valorar la relación de acompañamiento pedagógico en el desempeño docente y diseñar una propuesta para fortalecer la calidad del proceso docente, llegando a la conclusión que no se cumple con las etapas de un proceso de acompañamiento pedagógico de parte del coordinador que tan solo verifica el desarrollo de las funciones de los docentes.

Como investigación nacional, Salazar (2018) *Acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional docente del nivel primaria*, se llevó con el objetivo de estudiar la relación que presenta el acompañamiento pedagógico y el desempeño profesional de los docentes, llegando a la conclusión que a mayor nivel de acompañamiento pedagógico mayor es el desempeño profesional docente en la RED 04 UGEL 05.

### **Teorías relacionadas al tema**

#### **Definición de acompañamiento pedagógico**

Vezud y Alliaud (2012) afirma que acompañamiento pedagógico son espacios de aprendizaje en forma colegiada en el interior de la institución educativa donde se realiza una deconstrucción de la práctica pedagógica.

Al respecto el Ministerio de Educación, en el fascículo de gestión educativa considera al acompañamiento pedagógico como procedimientos que realiza el directivo asesorando pedagógicamente a los profesores con el propósito de enriquecer su desempeño pedagógico MINEDU (2014).

#### **Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico**

Las estrategias formativas son actividades y acciones que contribuyen a que tenga efecto el acompañamiento pedagógico con la finalidad de mejorar la competencia docente.

#### **Dimensiones de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico**

##### **Dimensión 1: La visita al docente en aula.**

Según el MINEDU (2014) sostiene que la visitas en aula son asesorías que se realiza mientras se desarrolla las sesiones de aprendizaje a través de la observación, el registro de hechos y compromisos partiendo de un diagnóstico de la realidad en que se encuentra el aula, sustentado en el diálogo reflexivo con la finalidad de transformar su práctica pedagógica y lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes. (p.49).

### **Dimensión 2: El grupo de interaprendizaje**

Según el Minedu (2017) considera espacios de pequeñas comunidades de aprendizaje formativas entre los docentes, donde se toca asuntos de interés para todo el grupo de profesionales considerando sus necesidades pedagógicas, enriqueciendo sus aprendizajes por medio de la experiencia de sus pares, logrando la reflexión colectiva desde la práctica docente (p.49).

### **Dimensión 3: El taller de actualización docente.**

Ante ello el Minedu (2017) sostiene que son reuniones de formación cuya finalidad es que las bases teóricas expliquen lo que sucede en la práctica relacionadas a temas pedagógicos previamente identificados dirigidas a los docentes (p.50).

### **Dimensión 4: Reunión de trabajo colegiado.**

Ante ello el Minedu (2017) sostiene es una estrategia que asegura los propósitos educativos de la Institución Educativas realizándose una consideración, conversación y un compartir de conocimientos, basadas en las experiencias y así como las dificultades relacionadas a los desempeños, considerando como temáticas a desarrollar aquellas que respondan a las exigencias de formación de los docentes (p52).

### **Problema**

Se planteó como problema general: ¿Cuál es el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral?

### **Objetivo**

Se planteó como objetivo general: Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según tiempo de servicio y condición laboral.

### **Método**

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 158 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre estrategias

formativas del acompañamiento pedagógico, administración individual con una duración aproximada de 15 minutos y la estructura está constituida por 47 ítems., la validez del instrumentos se dio mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto usando el estadístico de alpha de Cronbach obteniendo 0,983, se utilizó en del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis para contrastar con el tiempo de servicio y se utilizó la U de Mann-Whitney para contrastar con la condición laboral.

## Resultados

Tabla 25

*Contrastación de hipótesis general, según tiempo de servicio.*

	Rangos Tiempo de servicio	N	Rango promedio	Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>	
				Chi- cuadrado	7,8
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	5 a 10 años	48	<b>53,58</b>	gl	4
	11 a 15 años	8	<b>53,94</b>		
	16 a 20 años	17	<b>67,85</b>		
	21 a 25 años	7	<b>76,36</b>		
	26 a 30 años	30	47,12		
Total	Total	<b>110</b>		Sig. Asintòt ,099 a.Prueba de Kruskal Wallis b. Variable de agrupación: Tiempo de servicio	

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 25, Los resultados inferenciales indicaron con el análisis del estadístico no paramétrico de Kruskal Wallis, que tiene un valor de significación estadística  $p_{\text{valor}}$  igual a .099 lo que implica aceptar la hipótesis nula. “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018, es diferente según el tiempo de servicio”

Tabla 26

*Contrastación de hipótesis general, según la condición laboral*

	Condición	N	Rango promedio	Suma de rangos	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>	
Manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Nombrado	67	52,73	<b>3533,00</b>	U deMann-Whitney Z	<b>1255,000</b> <b>1,137</b> <b>,256</b>
	Contratado	43	59,81	<b>2572,00</b>		
	Total	110				

*Nota:* Análisis estadístico SPSS. V24 (2018)

En la tabla 26, Los resultados inferenciales indicaron con el análisis del estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney, obtuvo un valor de significancia estadística: p\_valor de 0,256 por lo tanto se acepta la hipótesis nula. “El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018, es diferente según el tiempo de servicio y condición laboral”

### **Discusión**

Respecto a la hipótesis general, se ha observado que los resultados descriptivos de la variable estrategias formativas del acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 aún se evidencia que el 40% que es igual a 44 docentes vienen recibiendo de forma regular por parte de los directivos o acompañantes un asesoramiento individualizado que analice su práctica pedagógica en su propio centro educativo que le ayude a superar sus dificultades, innovando estrategias y métodos pedagógicos orientada a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Al realizar el análisis comparativo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico y el tiempo de servicio de los docentes que oscilan de 5 a 10 años el 18,2% de los docentes (20) encuestados consideran que las estrategias formativas de acompañamiento es regular que no es tan eficaz para lograr que el directivo o acompañante brinde una asesoría pedagógica pertinente hacia el docente, brinde un soporte técnico y afectivo que logre impulsar el proceso de cambio a partir de la asistencia técnica el dialogo y la reflexión sobre la practica pedagógica ya que algunos directivos, han priorizado sus funciones administrativas, ante que las pedagógicas sumado a ello tenemos la formación recibida por los directivos, para asumir esta responsabilidad de una permanente formación y actualización para ejercer este liderazgo. Para evidenciar esto se realizó el análisis paramétrico de Kruskal Wallis, cuyos resultados demostraron que es diferente según el tiempo de servicio el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018.

Se encontró que el 27,3% de los docentes ( 30) encuestados son de condición laboral nombrados quienes consideran que las estrategias formativas

del acompañamiento están en un nivel regular es decir no son suficientemente adecuados, porque les cuesta despojarse de sus base teóricas modificar su modo de actuar, para evidenciar esto se realizó el análisis comparativo entre manejo de estrategias formativas de acompañamiento y la condición laboral de los docentes utilizando la prueba de U de Mann-Whitney obteniendo que la condición laboral es diferente en los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018.

Dichos resultados guardan relación con las conclusiones que estableció Bromley (2017), cuyos resultados descriptivos mostraron que un 46% de los docentes (26) encuestados tienen un nivel regular por lo cual cuando el docente es acompañado se siente más comprometido mejorará la enseñanza aprendizaje. En tal sentido Vezud y Alliaud (2012) afirma que acompañamiento pedagógico son espacios de aprendizaje en forma colegiada en el interior de la institución educativa donde se realiza una deconstrucción de la práctica pedagógica. Este proceso del acompañamiento se sustenta en la reflexión de la práctica pedagógica, donde se examina las teorías implícitas, los esquemas que maneja el docente, tratando de realizar un autoanálisis y un coanálisis entre pares (directivo y docente) favoreciendo a un desarrollo personal, profesional e institucional estableciéndose una buena relación en un clima de confianza y respeto orientado al desarrollo personal, profesional, e institucional. Por ello los docentes requieren de un apoyo externo, que actúan como mediadores y facilitadores de cambio por lo tanto el acompañamiento es una estrategia de desarrollo y de formación permanente del profesorado.

### **Conclusión**

De acuerdo al objetivo general propuesta en la presente investigación sobre estrategias de formación del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01,2018 manifiesta que los docentes los docentes (50) representado por el 40% del total considera que estrategias formativas del acompañamiento pedagógico se viene realizando en las instituciones educativas de manera regular, esto quiere decir que fortalece el desempeño de los docentes revisando de manera crítica la práctica pedagógica promoviendo el análisis reflexivo orientada a la mejora en la calidad de los aprendizajes, se encuentra en proceso de ser logrado adecuadamente. Así mismo mediante la prueba Kruskal



Wallis  $0,099 > 0,05$  y la prueba de U de Mann-Whitney  $0,256 > 0,05$ , se comprueba que el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es diferente según condición laboral y tiempo de servicio.

## Referencias

- Alfaro, A. y Badilla M. (2015). *El taller pedagógico, una herramienta didáctica para abordar temas alusivos a la educación ciudadana Revista electrónica perspectivas*, Edición 10.
- Arribas, T. (2008). *Validación y confiabilidad de los instrumentos* Madrid, España: Editorial Escuela Española.
- Arizola, G. Torres y Alberca (2011). *Sistematización de la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aula de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca* Lima, Perú editorial CEPESER.
- Balzàn, Y. (2015). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica.
- Bernal, C. (2008). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación Universidad de la Sabana, Colombia. Tercera edición.
- Bromley, Y. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las Instituciones Educativas del nivel primario, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino*. Universidad César Vallejo.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1era ed.) Lima, Perú San Marcos.
- Carrasco, S (2009) *Metodología de investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Dirección de Formación Docente en Servicio- DIFODS (2018). *Acompañamiento pedagógico*.
- Gaitán, M. y Hurtecho, L. (2016). *Acompañamiento pedagógico que realiza la directora para fortalecer el desempeño docente de la Escuela Pública Pablo Antonio Cuadra del Municipio de Indira, departamento de Masaya*.

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Título : Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema general</b>  ¿Cuál es el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral?	<b>Objetivo general</b>  Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Hipótesis general</b>  El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Variable : Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Visita al docente en aula</b>	<b>Asesoría a la práctica</b> <b>Reflexión docente</b> <b>Clima de confianza</b> <b>Comunicación efectiva</b> <b>Respeto</b>	Del 01 al 7 Del 08 al 12 Del 13 al 16 Del 17 al 21 Del 15 al 17 Del 19 al 21 Del 22 al 24	Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)	Nivel Inadecuado (47-109)  Regular (110-172)
			<b>Grupo de interaprendizaje</b>	<b>Estrategias didácticas</b> <b>Trabajo colaborativo</b>	Del 25 al 28 Del 29 al 31	Casi nunca (2)  Nunca (1)	Adecuado (173- 235)
			<b>Taller de actualización docente</b>	<b>Organización</b> <b>Innovación</b>	Del 32 al 36 Del 37 al 39		
<b>Problema específico 1</b>  ¿Cuál es el nivel de manejo de las estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral?	<b>Objetivo específico 1</b>  Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N°01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Hipótesis específica 1</b>  El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de las visitas al docente en aula de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.					
<b>Problema específico 2</b>  ¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las instituciones Educativas de la RED 25 UGEL 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral?	<b>Objetivo específico 2</b>  Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Hipótesis específica 2</b>  El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico del grupo de interaprendizaje de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Reunión de trabajo colegiado</b>	<b>Formas de trabajo comunes</b>	Del 40 al 47		

<b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral?	<b>Objetivo específico 3</b> Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Hipótesis específica 3</b> El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los talleres de actualización docente de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.					
<b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las instituciones Educativas de la RED 25 UGEL 01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral?	<b>Objetivo específico 4</b> Determinar el nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N°01, 2018 según el tiempo de servicio y condición laboral.	<b>Hipótesis específica 4</b> El nivel de manejo de estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de la reunión de trabajo colegiado de los docentes de las Instituciones Educativas de la RED 25 UGEL N° 01, 2018 es igual según el tiempo de servicio y condición laboral.					

Tipo - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística a utilizar
<b>Enfoque Descriptivo</b> <b>Tipo:</b> Básica, descriptiva cuantitativa <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Hipotético deductivo	<b>Población:</b> 158 docentes <b>Muestra:</b> no probabilística intencionada 110 docentes	<b>Variable:</b> Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico <b>Técnica:</b> encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Ámbito de aplicación:</b> Punta Negra, Punta Hermosa y San Bartolo <b>Forma de administración:</b> Individual	<b>DESCRIPTIVA:</b> Se utilizó tabla de frecuencia, porcentajes y gráficos de barra. <b>INFERENCIAL:</b> Se utilizó <ul style="list-style-type: none"> <li>Kruskal Wallis ( tiempo de servicio)</li> <li>U de Mann Whitney (condición laboral)</li> </ul>

### Anexo 3.

## CUESTIONARIO SOBRE ESTRATEGIAS FORMATIVAS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

### PERSONAL DOCENTE

#### Presentación:

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre estrategias formativas en el acompañamiento pedagógico. La información se utilizará para uso exclusivo de la investigación en el desarrollo de la Tesis “Estrategias formativas en el acompañamiento pedagógico, según los docentes de la Red 24 - UGEL 01- San Juan de Miraflores 2018”; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial, se estudiará la información guardando la discreción del caso. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados marcando con un aspa la respuesta que mejor describa su opinión.

#### Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

#### Edad:

Menor de 30 años ( )      De 30 a 40 años ( )      De 41 a 50 años ( )  
De 51 a 65 años ( )

#### Nivel:

Primaria ( )      secundaria ( )

#### Tiempo de servicio:

De 5-10 ( )      De 11- 15 ( )      De 16 a 20 ( )  
De 21 a 25 ( )      De 26 a 30 ( )

#### Sexo:

Femenino ( )      Masculino ( )

#### Condición:

Nombrado ( )      Contratado ( )

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
	DIMENSIÓN: VISITA AL DOCENTE DE AULA	1	2	3	4	5
	INDICADOR: ASESORÍA A LA PRACTICA					
01	El director o acompañante realiza visitas de acuerdo a lo planificado.					
02	El director o acompañante coordina y dialoga con el docente sobre los propósitos de la visita.					
03	El director o acompañante brinda asesoría sobre la planificación curricular orientada al desarrollo de la Unidad didáctica.					
04	El director o acompañante propone al docente el uso de estrategias con respecto a las diferentes áreas observadas en la visita.					
05	El director o acompañante orienta el uso adecuado de recursos y materiales en la sesión de clases					
06	El director o acompañante interviene en el desarrollo de la clase solo si se presenta alguna necesidad o situación imprevista.					
07	Las asesorías del acompañante o director resulta una alternativa viable para mejorar tu trabajo de aula.					
	INDICADOR: REFLEXION DOCENTE	1	2	3	4	5
08	El director o acompañante formula preguntas que propician la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica después del acompañamiento					
09	El director o acompañante asocia las necesidades de los estudiantes al momento de brindar las recomendaciones o sugerencia al docente					
10	El director o acompañante brinda información teórica para mejorar la práctica pedagógica del docente					
11	El director o acompañante comunica al docente los resultados de sus avances y dificultades de su práctica pedagógica					
12	El director o acompañante propicia que el docente asuma compromisos de cambio y mejora de la práctica pedagógica.					
	INDICADOR: CLIMA DE CONFIANZA	1	2	3	4	5
13	El director o acompañante genera un clima de confianza y respeto					
14	El director o acompañante demuestra un trato horizontal en su relación con el docente					
15	El director o acompañante motiva a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades en sus sesiones					
16	El director o acompañante ayuda a los docentes a superar sus dificultades					
	INDICADOR: COMUNICACIÓN EFECTIVA	1	2	3	4	5
17	La comunicación con el director o acompañante es clara y oportuna					
18	El director o acompañante interactúa de manera adecuada con los docentes durante la visita realizada al aula					
19	El director o acompañante utiliza la comunicación empática, poniéndose en el lugar del otro para comprender su punto de vista y su perspectiva					
20	El director o acompañante explora cuales son las expectativas de sus docentes					
21	El director o acompañante acoge las sugerencias de los docentes visitados con respecto al acompañamiento					

	<b>INDICADOR: RESPETO</b>	1	2	3	4	5
22	El director o acompañante escucha con respeto las diversas opiniones de los docentes acompañados					
23	El acompañante escucha antes de juzgar y emitir su opinión sobre la sesión observada					
24	El director o acompañante se relaciona con amabilidad con el docente acompañado					
Nº	<b>DIMENSIÓN: GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>	1	2	3	4	5
25	El director o acompañante implementa las reuniones de interaprendizaje para mejorar la práctica pedagógica					
26	El director o acompañante coordina las temáticas a ejecutarse en los grupos de interaprendizaje					
27	Durante la ejecución de los grupos de interaprendizaje las estrategias empleadas ayudan a comprender mejor las temáticas por los docentes					
28	En la ejecución de los grupos de interaprendizaje se promueve la reflexión a partir del caso, situación o temática abordada					
	<b>INDICADOR: TRABAJO COLABORATIVO</b>	1	2	3	4	5
29	El director o acompañante promueve el trabajo colaborativo y en equipo por grado o niveles					
30	El director o acompañante promueve la autonomía de los docentes en su práctica pedagógica partiendo del trabajo colaborativo					
31	El director o acompañante absuelve dudas que pueden surgir por parte del grupo de docentes					
Nº	<b>DIMENSIÓN: TALLER DE FORTALECIMIENTO DE DESEMPEÑO</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: ORGANIZACIÓN</b>	1	2	3	4	5
32	El director o acompañante promueve la realización periódica de talleres de actualización docente en la institución Educativa					
33	Los materiales entregados durante los talleres responden a las demandas pedagógicas de los docentes					
34	Los talleres de fortalecimiento responden a las necesidades de formación detectada en la práctica pedagógica de los docentes					
35	Las estrategias empleadas en los talleres ayudan a comprender mejor la temática de los docentes.					
36	Los talleres de fortalecimiento de desempeño promueve la reflexión sobre las propias prácticas pedagógicas					
	<b>INDICADOR: INNOVACIÓN PEDAGÓGICA</b>	1	2	3	4	5
37	El director o acompañante informa sobre nuevas publicaciones, materiales, cursos que son de interés educativo					
38	El director o acompañante informa sobre sobre sitios de internet que contengan materiales para el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes					
39	El director o acompañante difunde las buenas experiencias que realizan otros colegas y escuelas para motivar a la innovación pedagógica					

	<b>DIMENSIÓN: REUNIONES DE TRABAJO COLEGIADO</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
	<b>INDICADOR: FORMAS DE TRABAJO COMUNES</b>	1	2	3	4	5
40	El director promueve la realización de reuniones de trabajo colegiado.					
41	El director en las reuniones de trabajo colegiado aborda temáticas según las demandas y necesidades institucionales.					
42	En las reuniones de trabajo colegiado el director promueve estrategias de comunicación asertiva.					
43	En las reuniones de trabajo colegiado las relaciones interpersonales entre directivo y docentes son horizontales					
44	El director brinda el tiempo y espacio para el trabajo colegiado en proyectos educativos locales.					
45	El director promueve la reflexión colegiada sobre las necesidades y desafíos comunes de la I.E.					
46	En las reuniones de trabajo colegiado el directivo promueve el intercambio de puntos de vista de los docentes.					
47	El director motiva a los docentes para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas planteadas					

## Anexo 4.

## Validez del instrumento



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIAS FORMATIVAS EN EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 VISITA AL DOCENTE EN AULA								
1	El director o acompañante realiza visitas de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
2	El director o acompañante coordina y dialoga con el docente sobre los propósitos de la visita.	✓		✓		✓		
3	El director o acompañante brinda asesoría sobre la planificación curricular orientada al desarrollo de la Unidad didáctica.	✓		✓		✓		
4	El director o acompañante propone al docente el uso de estrategias con respecto a las diferentes áreas observadas en la visita.	✓		✓		✓		
5	El director o acompañante orienta el uso adecuado de recursos y materiales en la sesión de clases.	✓		✓		✓		
6	El director o acompañante interviene en el desarrollo de la clase solo si se presenta alguna necesidad o situación imprevista.	✓		✓		✓		
7	Las asesorías del acompañante o director resulta una alternativa viable para mejorar tu trabajo de aula.	✓		✓		✓		
8	El director o acompañante formula preguntas que propician la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica después del acompañamiento.	✓		✓		✓		
9	El director o acompañante asocia las necesidades de los estudiantes al momento de brindar las recomendaciones o sugerencia al docente.	✓		✓		✓		
10	El director o acompañante brinda información teórica para mejorar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
11	El director o acompañante comunica al docente los resultados de sus avances y dificultades de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
12	El director o acompañante propicia que el docente asuma compromisos de cambio y mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	El director o acompañante genera un clima de confianza y respeto.	✓		✓		✓		
14	El director o acompañante demuestra un trato horizontal en su relación con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director o acompañante motiva a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades en sus sesiones.	✓		✓		✓		
16	El director o acompañante ayuda a los docentes a superar sus dificultades.	✓		✓		✓		
17	La comunicación con el director o acompañante es clara y oportuna.	✓		✓		✓		
18	El director o acompañante interactúa de manera adecuada con los docentes durante la visita realizada al aula.	✓		✓		✓		
19	El director o acompañante utiliza la comunicación empática, poniéndose en el lugar del otro para comprender su punto de vista y su perspectiva.	✓		✓		✓		
20	El director o acompañante explora cuales son las expectativas de sus docentes.	✓		✓		✓		
21	El director o acompañante acoge las sugerencias de los docentes visitados con respecto al acompañamiento.	✓		✓		✓		
22	El director o acompañante escucha con respeto las diversas opiniones de los docentes acompañados.	✓		✓		✓		
23	El acompañante escucha antes de juzgar y emitir su opinión sobre la sesión observada.	✓		✓		✓		
24	El director o acompañante se relaciona con amabilidad con el docente acompañado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director o acompañante implementa las reuniones de interaprendizaje para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		



26	El director o acompañante coordina las temáticas a ejecutarse en los grupos de interaprendizaje	✓		✓		✓	
27	Durante la ejecución de los grupos de interaprendizaje las estrategias empleadas ayudan a comprender mejor las temáticas por los docentes.	✓		✓		✓	
28	En la ejecución de los grupos de interaprendizaje se promueve la reflexión a partir del caso, situación o temática abordada.	✓		✓		✓	
29	El director o acompañante promueve el trabajo colaborativo y en equipo, por grado o niveles	✓		✓		✓	
30	El director o acompañante promueve la autonomía de los docentes en su práctica pedagógica partiendo del trabajo colaborativo	✓		✓		✓	
31	El director o acompañante absuelve dudas que pueden surgir por parte del grupo de docentes	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 TALLER DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
32	El director o acompañante promueve la realización periódica de talleres de actualización docente en la institución Educativa.	✓		✓		✓	
33	Los materiales entregados durante los talleres responden a las demandas pedagógicas de los docentes	✓		✓		✓	
34	Los talleres de actualización responden a las necesidades de formación detectada en la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
35	Las estrategias empleadas en los talleres ayudan a comprender mejor la temática de los docentes	✓		✓		✓	
36	Los talleres de actualización docente promueven la reflexión sobre las propias prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
37	El director o acompañante informa sobre nuevas publicaciones, materiales, cursos que son de interés educativo	✓		✓		✓	
38	El director o acompañante informa sobre sitios de internet que contengan materiales para el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
39	El director o acompañante difunde las buenas experiencias que realizan otros colegas y escuelas para motivar a la innovación pedagógica	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: REUNIÓN DE TRABAJO COLEGIADO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
40	El director promueve la realización de reuniones de trabajo colegiado.	✓		✓		✓	
41	El director en las reuniones de trabajo colegiado aborda temáticas según las demandas y necesidades institucionales.	✓		✓		✓	
42	En las reuniones de trabajo colegiado el director promueve estrategias de comunicación asertiva.	✓		✓		✓	
43	En las reuniones de trabajo colegiado las relaciones interpersonales entre directivo y docentes son horizontales	✓		✓		✓	
44	El director brinda el tiempo y espacio para el trabajo colegiado en proyectos educativos locales.	✓		✓		✓	
45	El director promueve la reflexión colegiada sobre las necesidades y desafíos comunes de la I.E.	✓		✓		✓	
46	En las reuniones de trabajo colegiado el directivo promueve el intercambio de puntos de vista de los docentes	✓		✓		✓	
47	El director motiva a los docentes para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas planteadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ulises Córdova García      DNI: 06638910

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de octubre del 2018

UNIVERSIDAD DEL VALLE  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dr. Ulises Córdova García  
 BOLETA DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIAS FORMATIVAS EN EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 VISITA AL DOCENTE EN AULA								
1	El director o acompañante realiza visitas de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
2	El director o acompañante coordina y dialoga con el docente sobre los propósitos de la visita.	✓		✓		✓		
3	El director o acompañante brinda asesoría sobre la planificación curricular orientada al desarrollo de la Unidad didáctica.	✓		✓		✓		
4	El director o acompañante propone al docente el uso de estrategias con respecto a las diferentes áreas observadas en la visita.	✓		✓		✓		
5	El director o acompañante orienta el uso adecuado de recursos y materiales en la sesión de clases.	✓		✓		✓		
6	El director o acompañante interviene en el desarrollo de la clase solo si se presenta alguna necesidad o situación imprevista.	✓		✓		✓		
7	Las asesorías del acompañante o director resulta una alternativa viable para mejorar tu trabajo de aula.	✓		✓		✓		
8	El director o acompañante formula preguntas que propician la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica después del acompañamiento.	✓		✓		✓		
9	El director o acompañante asocia las necesidades de los estudiantes al momento de brindar las recomendaciones o sugerencia al docente.	✓		✓		✓		
10	El director o acompañante brinda información teórica para mejorar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
11	El director o acompañante comunica al docente los resultados de sus avances y dificultades de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
12	El director o acompañante propicia que el docente asuma compromisos de cambio y mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	El director o acompañante genera un clima de confianza y respeto.	✓		✓		✓		
14	El director o acompañante demuestra un trato horizontal en su relación con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director o acompañante motiva a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades en sus sesiones.	✓		✓		✓		
16	El director o acompañante ayuda a los docentes a superar sus dificultades.	✓		✓		✓		
17	La comunicación con el director o acompañante es clara y oportuna.	✓		✓		✓		
18	El director o acompañante interactúa de manera adecuada con los docentes durante la visita realizada al aula.	✓		✓		✓		
19	El director o acompañante utiliza la comunicación empática, poniéndose en el lugar del otro para comprender su punto de vista y su perspectiva.	✓		✓		✓		
20	El director o acompañante explora cuales son las expectativas de sus docentes.	✓		✓		✓		
21	El director o acompañante acoge las sugerencias de los docentes visitados con respecto al acompañamiento.	✓		✓		✓		
22	El director o acompañante escucha con respeto las diversas opiniones de los docentes acompañados.	✓		✓		✓		
23	El acompañante escucha antes de juzgar y emitir su opinión sobre la sesión observada.	✓		✓		✓		
24	El director o acompañante se relaciona con amabilidad con el docente acompañado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE								
25	El director o acompañante implementa las reuniones de interaprendizaje para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		



26	El director o acompañante coordina las temáticas a ejecutarse en los grupos de interaprendizaje	✓		✓		✓	
27	Durante la ejecución de los grupos de interaprendizaje las estrategias empleadas ayudan a comprender mejor las temáticas por los docentes.	✓		✓		✓	
28	En la ejecución de los grupos de interaprendizaje se promueve la reflexión a partir del caso, situación o temática abordada.	✓		✓		✓	
29	El director o acompañante promueve el trabajo colaborativo y en equipo, por grado o niveles	✓		✓		✓	
30	El director o acompañante promueve la autonomía de los docentes en su práctica pedagógica partiendo del trabajo colaborativo	✓		✓		✓	
31	El director o acompañante absuelve dudas que pueden surgir por parte del grupo de docentes	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3 TALLER DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE							
32	El director o acompañante promueve la realización periódica de talleres de actualización docente en la institución Educativa.	✓		✓		✓	
33	Los materiales entregados durante los talleres responden a las demandas pedagógicas de los docentes	✓		✓		✓	
34	Los talleres de actualización responden a las necesidades de formación detectada en la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
35	Las estrategias empleadas en los talleres ayudan a comprender mejor la temática de los docentes	✓		✓		✓	
36	Los talleres de actualización docente promueven la reflexión sobre las propias prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
37	El director o acompañante informa sobre nuevas publicaciones, materiales, cursos que son de interés educativo	✓		✓		✓	
38	El director o acompañante informa sobre sitios de internet que contengan materiales para el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
39	El director o acompañante difunde las buenas	✓		✓		✓	

	experiencias que realizan otros colegas y escuelas para motivar a la innovación pedagógica	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: REUNIÓN DE TRABAJO COLEGIADO							
40	El director promueve la realización de reuniones de trabajo colegiado.	✓		✓		✓	
41	El director en las reuniones de trabajo colegiado aborda temáticas según las demandas y necesidades institucionales.	✓		✓		✓	
42	En las reuniones de trabajo colegiado el director promueve estrategias de comunicación asertiva.	✓		✓		✓	
43	En las reuniones de trabajo colegiado las relaciones interpersonales entre directivo y docentes son horizontales	✓		✓		✓	
44	El director brinda el tiempo y espacio para el trabajo colegiado en proyectos educativos locales.	✓		✓		✓	
45	El director promueve la reflexión colegiada sobre las necesidades y desafíos comunes de la I.E.	✓		✓		✓	
46	En las reuniones de trabajo colegiado el directivo promueve el intercambio de puntos de vista de los docentes	✓		✓		✓	
47	El director motiva a los docentes para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas planteadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAavedra Segundo      DNI: 75601051

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

27 de octubre del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pérez Saavedra Segundo  
Firma del Experto Informante  
Pérez Saavedra Segundo  
Magister en Educación  
Código: 2516 PUCP  
CPP: 0325601051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRATEGIAS FORMATIVAS EN EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 VISITA AL DOCENTE EN AULA								
1	El director o acompañante realiza visitas de acuerdo a lo planificado.	✓		✓		✓		
2	El director o acompañante coordina y dialoga con el docente sobre los propósitos de la visita.	✓		✓		✓		
3	El director o acompañante brinda asesoría sobre la planificación curricular orientada al desarrollo de la Unidad didáctica.	✓		✓		✓		
4	El director o acompañante propone al docente el uso de estrategias con respecto a las diferentes áreas observadas en la visita.	✓		✓		✓		
5	El director o acompañante orienta el uso adecuado de recursos y materiales en la sesión de clases.	✓		✓		✓		
6	El director o acompañante interviene en el desarrollo de la clase solo si se presenta alguna necesidad o situación imprevista.	✓		✓		✓		
7	Las asesorías del acompañante o director resulta una alternativa viable para mejorar tu trabajo de aula.	✓		✓		✓		
8	El director o acompañante formula preguntas que propician la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica después del acompañamiento.	✓		✓		✓		
9	El director o acompañante asocia las necesidades de los estudiantes al momento de brindar las recomendaciones o sugerencia al docente.	✓		✓		✓		
10	El director o acompañante brinda información teórica para mejorar la práctica pedagógica del docente.	✓		✓		✓		
11	El director o acompañante comunica al docente los resultados de sus avances y dificultades de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
12	El director o acompañante propicia que el docente asuma compromisos de cambio y mejora de la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
13	El director o acompañante genera un clima de confianza y respeto.	✓		✓		✓		
14	El director o acompañante demuestra un trato horizontal en su relación con el docente.	✓		✓		✓		
15	El director o acompañante motiva a los docentes para que desarrollen nuevas habilidades en sus sesiones.	✓		✓		✓		
16	El director o acompañante ayuda a los docentes a superar sus dificultades.	✓		✓		✓		
17	La comunicación con el director o acompañante es clara y oportuna.	✓		✓		✓		
18	El director o acompañante interactúa de manera adecuada con los docentes durante la visita realizada al aula.	✓		✓		✓		
19	El director o acompañante utiliza la comunicación empática, poniéndose en el lugar del otro para comprender su punto de vista y su perspectiva.	✓		✓		✓		
20	El director o acompañante explora cuales son las expectativas de sus docentes.	✓		✓		✓		
21	El director o acompañante acoge las sugerencias de los docentes visitados con respecto al acompañamiento.	✓		✓		✓		
22	El director o acompañante escucha con respeto las diversas opiniones de los docentes acompañados.	✓		✓		✓		
23	El acompañante escucha antes de juzgar y emitir su opinión sobre la sesión observada.	✓		✓		✓		
24	El director o acompañante se relaciona con amabilidad con el docente acompañado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 GRUPO DE INTERAPRENDIZAJE								
25	El director o acompañante implementa las reuniones de interaprendizaje para mejorar la práctica pedagógica.	✓		✓		✓		



26	El director o acompañante coordina las temáticas a ejecutarse en los grupos de interaprendizaje	✓		✓		✓	
27	Durante la ejecución de los grupos de interaprendizaje las estrategias empleadas ayudan a comprender mejor las temáticas por los docentes.	✓		✓		✓	
28	En la ejecución de los grupos de interaprendizaje se promueve la reflexión a partir del caso, situación o temática abordada.	✓		✓		✓	
29	El director o acompañante promueve el trabajo colaborativo y en equipo, por grado o niveles	✓		✓		✓	
30	El director o acompañante promueve la autonomía de los docentes en su práctica pedagógica partiendo del trabajo colaborativo	✓		✓		✓	
31	El director o acompañante absuelve dudas que pueden surgir por parte del grupo de docentes	✓		✓		✓	
DIMENSION 3 TALLER DE ACTUALIZACIÓN DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO
32	El director o acompañante promueve la realización periódica de talleres de actualización docente en la institución Educativa.	✓		✓		✓	
33	Los materiales entregados durante los talleres responden a las demandas pedagógicas de los docentes	✓		✓		✓	
34	Los talleres de actualización responden a las necesidades de formación detectada en la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
35	Las estrategias empleadas en los talleres ayudan a comprender mejor la temática de los docentes	✓		✓		✓	
36	Los talleres de actualización docente promueven la reflexión sobre las propias prácticas pedagógicas.	✓		✓		✓	
37	El director o acompañante informa sobre nuevas publicaciones, materiales, cursos que son de interés educativo	✓		✓		✓	
38	El director o acompañante informa sobre sitios de internet que contengan materiales para el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes	✓		✓		✓	
39	El director o acompañante difunde las buenas experiencias que realizan otros colegas y escuelas para motivar a la innovación pedagógica	✓		✓		✓	
DIMENSION 4: REUNIÓN DE TRABAJO COLEGIADO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
40	El director promueve la realización de reuniones de trabajo colegiado.	✓		✓		✓	
41	El director en las reuniones de trabajo colegiado aborda temáticas según las demandas y necesidades institucionales.	✓		✓		✓	
42	En las reuniones de trabajo colegiado el director promueve estrategias de comunicación asertiva.	✓		✓		✓	
43	En las reuniones de trabajo colegiado las relaciones interpersonales entre directivo y docentes son horizontales	✓		✓		✓	
44	El director brinda el tiempo y espacio para el trabajo colegiado en proyectos educativos locales.	✓		✓		✓	
45	El director promueve la reflexión colegiada sobre las necesidades y desafíos comunes de la I.E.	✓		✓		✓	
46	En las reuniones de trabajo colegiado el directivo promueve el intercambio de puntos de vista de los docentes	✓		✓		✓	
47	El director motiva a los docentes para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas planteadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Libelle Guevara Acosta DNI: 09975508

Especialidad del validador: En Educación de Primaria y Secundaria de Aprendizaje

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de octubre del 2018

Firma del Experto Informante.



## Base de datos completa

[illegible]





## Anexo 6: Autorizaciones



I.E. N° 6013

**“Virgen Inmaculada del Rosario”**

San Bartolo - UGEL 01 - S.J.M.

R.D. N° 485 - UGEL N° 01 - SAN BARTOLO - LIMA SUR



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**CONSTANCIA**

El que suscribe el director de la I.E. N° 6013 “VIRGEN INMACULADA DEL ROSARIO” de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARILUZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**, identificada con DNI **09414080** perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel Primaria de nuestra institución en Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
16 de Noviembre del 2018	Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Docentes del nivel Primaria

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

16 de Noviembre del 2018



“Estudio, Creatividad y Disciplina”



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL “

**INSTITUCION EDUCATIVA**  
**VÍCTOR MORÓN MUÑOZ**  
 UGEL N.º 01 – SJM

## **CONSTANCIA**

La que suscribe La directora de la I.E. “Víctor Morón Muñoz” de la UGEL N°01 San Juan de Miraflores:

**HACE CONSTAR:**

Que la Docente **MARILUZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**, Identificada con DNI 09414080 perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación - UCV se le otorga la constancia en Mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel secundaria de nuestra Institución Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
20/11/2018	Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Docentes del Nivel Secundario

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

San Bartolo, 20 de noviembre del 2018.



Mg. CATHERINE K. BLANCAS RUIZ  
 DIRECTORA



**“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”**

## **CONSTANCIA**

El que suscribe La directora de la I.E. N° 6030 VICTOR ANDRES BELAUNDE DIEZ CANSECO de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARILUZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**, identificada con DNI **09414080** perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel PRIMARIA de nuestra institución en Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
15/11/2018	<b>Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico</b>	Docentes del nivel PRIMARIA

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Punta Hermosa, 15 Noviembre del 2018



*[Firma manuscrita]*  
 Alfonso Arroyo Calderón  
 DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6027 CAP. FAP.  
*"Rudy Echegaray Fajardo"*  
 PUNTA NEGRA



**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**

## CONSTANCIA

El que suscribe La directora de la I.E. N°6027 Cap. FAP "Rudy Echegaray Fajardo" de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARILUZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**, identificada con DNI **09414080** perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel **PRIMARIA** de nuestra institución en Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
16/11/2018	Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Docentes del nivel PRIMARIA

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Punta Negra 16 de Noviembre del 2018



*Dra. Ana María Cénora Mendoza*  
 DIRECTORA



# INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 546 PUNTA HERMOSA

Av. Gastón García Rada Mz "Q" Lt 2 CEL: 990279147

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

## CONSTANCIA

El que suscribe La directora de la I.E.I N° 546 del distrito de Punta Hermosa y de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores.

HACE CONSTAR:

Que, la docente **MARILUZ FRANCISCA HUAYHUA PRADA**, identificada con DNI **09414080** perteneciente al Programa de Maestría en Administración de la Educación – UCV se le otorga la constancia en mérito a su aplicación de la encuesta dirigida a docentes del nivel inicial de nuestra institución en Educativa, así como se detalla:

FECHA	TEMA	DIRIGIDO
15-11-18	Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico	Docentes del nivel inicial

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Viernes 16 de noviembre del 2018


  
 Desny Y. Saavedra Yactayo  
 DIRECTORA  
 I.E.I. N° 546 P.H.



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Estrella A. Esquiagola Aranda, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018" del estudiante **Mariluz Francisca Huayhua Prada**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019



---

Estrella A. Esquiagola Aranda  
DNI:09975909

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://eiv.tundin.com/app/portal/ver/1604278275xv13/longuedad=140751695

feedback studio

Mariluz Francisca Huayhua Prada Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018

**ESCUELA DE POSGRADO**  
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
 Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**  
 Br. Mariluz Francisca Huayhua Prada

**ASESORA:**  
 Dra. Estrella Azucena Esquivigola Aranda

**SECCIÓN:**  
 Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Gestión en calidad educativa

Página 1 de 80 Número de palabras: 17699

Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Coincidencias

1	repositorio una - red de	10 %
2	Entregado a una escuela	5 %
3	repositorio una - red de	1 %
4	Entregado a Universidad	1 %
5	Entregado a Universidad	1 %
6	repositorio una - red de	1 %
7	repositorio una - red de	1 %
8	repositorio una - red de	<1 %
9	repositorio una - red de	<1 %
10	repositorio una - red de	<1 %
11	repositorio una - red de	<1 %

Test-only Report High Resolution





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

HUAYHUA PRADA MARILUZ FRANCISCA  
D.N.I. : 09414080  
Domicilio : mz. U. lote 23 Costa Azul Punta Negra  
Teléfono : Fijo : 2315336 Móvil : 922286051  
E-mail : contemurita@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestra  
Mención : Administración de la Educación

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

HUAYHUA PRADA MARILUZ FRANCISCA

Título de la tesis:

Estrategias formativas del acompañamiento pedagógico  
de los docentes de la RED 25 UGEL N° 01, 2018.

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

*Mariluz Huayhua Prada*

Fecha :

12/02/2019





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HUAYHUA PRADA MARILUZ FRANCISCA

INFORME TITULADO:

ESTRATEGIAS FORMATIVAS DEL ACOMPAÑAMIENTO

PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED 25 UGEL N° 01,  
2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN